

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK.
KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR**

PUTRI AINUN AZIS



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

PUTRI AINUN AZIS

A021191148



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2023

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

PUTRI AINUN AZIS

A021191148

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 16 Mei 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M. Si., CWM

NIP. 19690627 199403 2 002

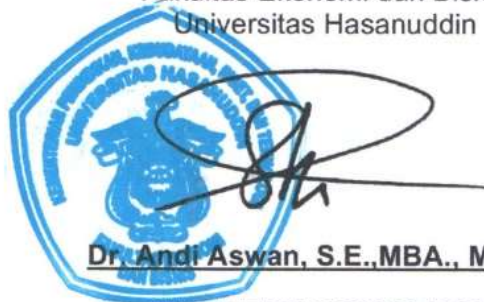
Pembimbing Pendamping



Romi Setiawan, SE.,MSM

NIP. 19740902 200812 2 001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA., M.Phil.

NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh


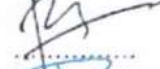

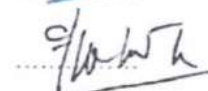
PUTRI AINUN AZIS

A021191148

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **31 Mei 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan


Menyetujui,

Panitia Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|--|------------|--|
| 1. | Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M. Si., CWM | Ketua | 1.  |
| 2. | Romi Setiawan, SE.,MSM | Sekretaris | 2.  |
| 3. | Prof. Dr. Ria Mardiana Y, M.Si | Anggota | 3.  |
| 4. | Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si | Anggota | 4.  |

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.

NIP. 19770510 200604 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Ainun Azis
NIM : A021191148
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 28 April 2023

Yang membuat pernyataan,


1BF4FAKX479076273 **PUTRI AINUN AZIS**

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-'alamin. Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar”**. Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik materi maupun dalam penulisannya. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Dalam penyusunan skripsi ini juga banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat dilalui berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, utamanya kepada:

1. Terima kasih dan syukur yang tiada hentinya kepada Allah SWT atas segala rahmat, rezeki, kesehatan, kesabaran, dan kemampuan hingga penulis bisa sampai ke tahap ini;
2. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Azis dan ibunda Faisah yang selalu memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang dipanjatkan

kepada Allah SWT untuk kesehatan, kemudahan dan kelancaran peneliti agar dapat terus semangat dalam menyelesaikan skripsi.

3. Untuk Saudaraku Adik Muhammad Anggara Putra Azis yang telah memberikan dukungan dalam proses penulisan skripsi penulis. Dan juga terima kasih kepada saudara kembar saya Alm. Ainul Putra Azis yang telah menemani saya selama 9 bulan didalam kandungan Ibunda Faisah.
4. Terima kasih juga kepada Kakek H. Rusli Lancang, Nenek HJ. Nursang, Kakek Alm. H. Marjuni, Nenek Alm. HJ. Sallang.
5. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si.,CIPM., CWM., CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa,M.Si,Ph.D,CWM dan Bapak Andi Aswan, SE. MBA.,M.Phil Sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Hasanuddin pada periodenya saat berlangsung.
7. Bapak Andi Aswan, SE. MBA.,M.Phil dan Ibu Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si Sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Hasanuddin yang saat ini berlangsung.
8. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M. Si., CWM selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Romi Setiawan, SE., MSM selaku dosen pembimbing pendamping penulis selama penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, M.Si. dan Ibu Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.

10. Penasihat Akademik, Prof. Dr. Muhammad Idrus Taba, S.E., M.Si. atas berbagai saran dan bantuannya selama penulis masih menjalankan masa studi.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.
12. Seluruh Staff Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 ini.
13. Terima kasih juga untuk 55 responden yaitu Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis mendapatkan data yang diperlukan sehingga penelitian ini bisa terlaksana dengan baik dan tepat pada waktunya.
14. Untuk sahabat Wafer yang setiap harinya selalu ada di sisi penulis dalam sedih maupun senang, memberikan dukungan, motivasi, pembelajaran berharga, dan juga senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih Aini, Sasa, Birgit, Giani yang sudah bersama kurang lebih 4 tahun dan selalu membantu ketika penulis berada dalam masalah. Dukungan kalian sangatlah berharga.
15. Untuk sahabat Square yang selalu menghibur dan memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih Caca, Sipa, Dilla yang selalu berusaha saling mendukung dalam hal perskripsian.
16. Untuk Keluarga Besar KKN Ampekale Family Ceria, Aini, Wawa, Ai, Masdim, Dayat, Rafly, Febi, Asira dan Tama terima kasih atas

pengetahuan dan pengalaman berharga yang belum pernah penulis dapatkan sebelumnya, serta dukungan yang terus-menerus diberikan bagi penulis.

17. Untuk Zalfa, Ifah, Dian, Adel, Rika, Tasa yang selalu membantu, mendukung, dan menyemangati penulis dalam setiap langkah pada proses penyelesaian skripsi ini.
18. Untuk Sahabat Markonah, Nurul, Tiara, Lulu, Audry, Azizah, Bela, Waode, Devi, terima kasih telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
19. Kepada teman-teman dekat peneliti selama berada di bangku kuliah, terima kasih karena senantiasa memberikan dukungan, membantu peneliti menyusun skripsi, menemani dari awal perkuliahan, memberikan motivasi kepada peneliti, serta saling mengingatkan dalam hal kebaikan.
20. Untuk Teman-teman Pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen 2022 terutama teman-teman Public Relation yang sudah menjadi tempat berdiskusi dan betukar pikiran bagi penulis untuk mengerjakan tugas-tugas kuliah maupun lainnya.
21. Seluruh anggota group EXO (Kim Minseok, Kim Junmyeon, Zhang Yixing, Byun Baekhyun, Kim Jongdae, Park Chanyeol, Doh Kyungsoo, Kim Jongin, Oh Sehun) terutama Park Chanyeol dan Byun Baekhyun yang telah memberikan pengaruh positif, semangat, inspirasi, dan motivasi kepada penulis secara tidak langsung melalui karyanya.
22. Dan semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih yang teramat sangat dan semoga dilain waktu kita dapat bertemu dan aku mendapat kesempatan untuk membalas kebaikan kalian.

23. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 28 April 2023

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Putri Ainun Azis', written in a cursive style.

Putri Ainun Azis

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK SRESS, ADND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

Putri Ainun Azis
Idayanti Nursyamsi
Romi Setiawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil peneliiian ini dapa disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to determine and analyze the effect of workload, work stress, and work environment on the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Makassar Sharia Branch Office. The number of samples in this study were 55 respondents using a saturated sampling technique. This study uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study can be concluded that workload and work environment have a positive and significant influence on employee performance while work stress has a negative and insignificant effect on employee performance.

Keywords : *Workload, Work Stress, Work Environment, Employee Performance*

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN SAMPUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN..... | v |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| BAB I | 18 |
| PENDAHULUAN | 18 |
| 1.1 Latar Belakang | 18 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 26 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 27 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 28 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 28 |
| BAB II | 30 |
| TINJAUAN PUSTAKA..... | 30 |
| 2.1 Landasan Teori | 30 |
| 2.1.1 Beban Kerja | 30 |
| 2.1.2 Stres Kerja | 33 |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja..... | 37 |
| 2.1.4 Kinerja..... | 42 |

| | | |
|------------------------|---|----|
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 45 |
| 2.3 | Kerangka Pikir | 52 |
| 2.3.1 | Keterkaitan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan | 52 |
| 2.3.2 | Keterkaitan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan | 54 |
| 2.3.3 | Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan..... | 54 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 56 |
| BAB III | | 58 |
| METODE PENELITIAN..... | | 58 |
| 3.1 | Rancangan Penelitian | 58 |
| 3.2 | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 58 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 59 |
| 3.3.1 | Populasi | 59 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 59 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data | 60 |
| 3.4.1 | Jenis data | 60 |
| 3.4.2 | Sumber Data..... | 60 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 60 |
| 3.6 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 61 |
| 3.6.1 | Variabel Penelitian..... | 61 |
| 3.6.2 | Variabel Independen (Variabel Bebas) | 62 |
| 3.6.3 | Variabel Dependen (Variabel Terikat)..... | 62 |
| 3.6.4 | Definisi Operasional | 62 |
| 3.7 | Instrumen Penelitian | 63 |
| 3.8 | Uji Kualitas Data..... | 64 |
| 3.8.1 | Uji Validitas | 64 |
| 3.8.2 | Uji Realibilitas | 65 |
| 3.9 | Metode Analisis Data | 66 |

| | |
|---|----|
| 3.9.1 Analisis Kuantitatif | 66 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis Penelitian | 67 |
| BAB IV | 69 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 69 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 69 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... | 69 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 71 |
| 4.1.3 Tujuan Pendirian Bank BTN Syariah | 72 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi..... | 72 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 73 |
| 4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 73 |
| 4.2.2 Berdasarkan Usia | 73 |
| 4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 74 |
| 4.2.4 Berdasarkan Masa Kerja..... | 75 |
| 4.3 Deskripsi Variabel | 75 |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)..... | 75 |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1) | 78 |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3) | 81 |
| 4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 83 |
| 4.4 Uji Validitas..... | 86 |
| 4.5 Uji Reabilitas | 87 |
| 4.6 Uji Regresi Linear Berganda..... | 88 |
| 4.7 Uji Parsial (T)..... | 89 |
| 4.8 Uji Simultan (F) | 90 |
| 4.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)..... | 91 |
| 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian | 92 |
| BAB V | 92 |

| | |
|---------------------|-----|
| PENUTUP | 99 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 99 |
| 5.1 Saran..... | 99 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 103 |
| LAMPIRAN..... | 108 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 45 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional..... | 62 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran | 64 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 73 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 73 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 74 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 75 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja | 76 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja | 78 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja | 81 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan | 83 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas | 86 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 87 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 88 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji T | 89 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji F..... | 91 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 92 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Model Penelitian | 56 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 72 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak perusahaan yang berpotensi untuk berkembang dan aktif mendorong produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, M, S 2019)

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengolahnya dengan baik agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan dan kemampuan organisasi perusahaan. Agar organisasi perusahaan dapat berfungsi secara efektif, efisien, dan produktif, manusia didalam perusahaan juga harus diperlakukan dengan baik. Bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar, mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, pandangan budaya yang berbeda satu sama lain. Oleh karena itu, keinginan dan keterampilan yang kuat dibutuhkan untuk membuat karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, stres

kerja, serta lingkungan kerja perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi harus ada hubungan sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. (Afandi 2018). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas mereka, seorang pegawai dapat dikatakan telah berhasil mencapai standar kinerja ketika telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kemudian memperoleh hasil di atas standar kinerja (Bangun 2012).

Pada dasarnya perusahaan harus membentuk kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, diperkirakan bahwa perusahaan akan dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mengetahui hal ini. Kinerja pegawai juga merupakan hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara 2009).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Menurut Sudiharto (2001), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan

kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian-penelitian terdahulu tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Reninhard et al. (2017), Sutoyo (2016), Iskadar dan Gandara (2012), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain Jeky, et al. (2018), Dian et al. (2018), menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi diperoleh, beban kerja yang diterima karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar berbeda-beda, namun secara umum karyawan bagian marketing merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak dalam pencapaian target dan laba bank. Kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan akan terpengaruh jika diberi beban yang terlalu berat.

Sebaliknya, jika memberikan beban yang terlalu ringan kepada karyawannya, hal itu juga akan berdampak tidak efisien terhadap perusahaan tersebut.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Tuntutan dari perusahaan untuk kinerja karyawan yang harus tetap meningkat seringkali mengakibatkan stres kerja sehingga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan sangat mempengaruhi setiap individu dan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun, sehingga bila terjadi secara terus-menerus maka dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan atau organisasi. Menurut Dewi dan Wibawa (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan perbankan yaitu faktor stres kerja. Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya serta upaya apa yang akan dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan akan terwujud ketika terjalin hubungan baik antara perusahaan dengan karyawannya. Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Nusran 2019). Menurut Wijono (2014), ada beberapa gejala stres kerja dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal. Perubahan sikap ditandai dengan adanya keras kepala, mudah marah dan tidak puas

terhadap apa yang dicapai. Sunyoto (dalam Iswari dan Pradhanawati, 2018:86) mengatakan bahwa dari sudut organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan survey pada bank ini, karyawan yang mengalami stres kerja cenderung terjadi karena tuntutan target yang tidak tercapai. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Dalam penelitian Indrawan (2016) yang berjudul Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Marelal Medan menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin tinggi perasaan yang berkonotasi negatif maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan. Kemudian, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sormin dkk. (2021) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pada stres kerja adalah tuntutan lingkungan atau situasi baru yang dialami oleh karyawan, rasa bosan, dan jenuh serta semangat kerja yang berkurang sehingga mengakibatkan adanya stres kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wirya dkk (2020) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan, jika stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan.

Selain beban kerja dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baiknya sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Andika Saputra 2016). Sementara hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Alex Nitisemito (2000), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.

Jika didukung oleh lingkungan kerja fisik dengan suasana yang kondusif, nyaman, dan tenang, karyawan akan lebih betah dan nyaman saat bekerja. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Ronal W & Hotlin S (2018), Reninhard et al. (2017), Sutoyo (2016), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Jus Samuel (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah) merupakan suatu Unit Usaha Syariah dari suatu bank konvensional yaitu Bank BTN yang bergerak di bidang Perbankan. Bank BTN Syariah menjalankan usahanya dengan berdasarkan prinsip syariah. Pada tahun 2017, Bank BTN Syariah meraih penghargaan Anugerah Syariah Republik (ASR) dengan kategori UUS Bank Umum dengan kinerja terbaik. Untuk mencapai suatu visinya yaitu menjadi The Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025 maka Bank BTN Syariah berusaha memberikan catatan kinerja yang positif dan mampu mencapai target bisnis di tahun-tahun yang akan datang. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan yang beroperasi di kota Makassar. Karena ketatnya persaingan di bidang jasa keuangan perbankan menuntut karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar harus mempertahankan kinerja karyawan agar tetap meningkat. Dorongan kegiatan

operasional bank menuntut memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah juga menyebabkan beban kerja karyawannya yang berat dan adanya tuntutan dari perusahaan untuk kinerja karyawan yang harus tetap meningkat seringkali mengakibatkan stres kerja sehingga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan kurang nyaman. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar memiliki tingkat kinerja karyawan yang tidak konsisten, dari tahun ke tahun terkadang ditemukan adanya penurunan pada penilaian tingkat kinerja karyawan. Hal itu dapat membuat PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar terganggu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pertimbangan dari beberapa referensi yang telah dilihat oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk membahas variabel-variabel tersebut. Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut terkait hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Adapun alasan memilih variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, hal ini juga berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipertimbangkan oleh peneliti. Harsa Arif (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru" mengatakan bahwa jika nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat. Kemudian Rachel dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado" mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center

Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Kemudian terkait lingkungan kerja Kasmawati (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar” mengatakan bahwa berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Artinya jika lingkungan kerja baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Schultz & Sydney dalam Mangkunegara 2005).

Latar belakang di atas menyadarkan kita akan betapa pentingnya bagi perusahaan dalam memperhatikan pada sumber daya manusia mereka untuk tetap mempertahankan kinerja karyawan yang konsisten agar mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka diajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar ?
4. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar dalam mengambil sikap terhadap pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga dapat memecahkan masalah yang ada dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan instrument penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Irawati & Carolina (2017), beban kerja adalah proses menganalisis waktu yang dihabiskan oleh individu atau kelompok untuk melakukan tugas-tugas individu/kelompok kerja yang berjalan dalam kondisi normal. Pendapat lain dikemukakan oleh (Koesomowidjojo 2017), ia mendefinisikan beban kerja adalah proses yang menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, atau dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Ahmad et al. (2019) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang ditugaskan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan seseorang dalam kondisi normal dalam waktu tertentu saat melakukan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan. Jika seorang karyawan mampu melakukan sejumlah tugas dan menyesuaikannya, itu tidak menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak berhasil, tugas dan aktivitas menjadi beban kerja.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Soleman 2011), beberapa faktor yang sangat kompleks, baik internal maupun eksternal, mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja antara lain :

1. Beban Kerja Faktor Eksternal

Faktor beban kerja eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain:

- a) Tugas kerja meliputi tugas fisik seperti, Tempat kerja, desain tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, perasaan karyawan, tingkat pekerjaan dan kesulitan pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, organisasi kerja meliputi waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dan sebagainya.
- c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat menimbulkan beban tambahan, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Beban Kerja Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat respon beban kerja luar yang dapat menjadi stressor, antara lain faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan, dll) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3) Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Handoko 2008) stres kerja adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan Anda. Akibatnya, terlalu banyak stres dapat mengganggu kemampuan orang untuk menghadapi lingkungannya, yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan memengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Kemudian Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Adapun stres menurut (Mangkunegara 2017) perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan dari pekerjaannya, yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan pegawai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) ada beberapa faktor yang menyebabkan stres pada pekerjaan, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain struktur organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi tingkat stres pegawai organisasi. Ada beberapa ketidakpastian mengenai faktor lingkungan, yaitu:

a) Ketidakpastian Ekonomi

Stres karyawan diakibatkan oleh ketidakpastian seputar biaya komoditas, yang cenderung meningkat sedangkan penghasilan karyawan meningkat dalam jumlah yang relatif kecil. Stres karyawan diakibatkan oleh kebutuhan pokok mereka yang tidak terpenuhi.

b) Ketidakpastian Politis

Stres di tempat kerja sering disebabkan oleh pembatasan birokrasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang melihat adanya ancaman perubahan politik akan merasa tertekan atau khawatir.

c) Ketidakpastian Teknologis

Dalam waktu yang sangat singkat, inovasi baru dapat membuat pengetahuan dan pengalaman karyawan menjadi usang. Karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal dalam suatu organisasi. tekanan untuk melakukan tugas secara akurat atau tepat waktu, beban kerja yang berlebihan, dan tekanan untuk menghindari kesalahan. Sehingga

dikategorikan faktor-faktor ini menurut tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat kehidupan organisasi.

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah elemen yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Unsur-unsur ini meliputi desain pekerjaan tertentu, kondisi kerja, dan tata letak fisile lini perakitan yang dapat memberikan tekanan kepada karyawan bila kesepakatan yang dirasakan berlebihan. Potensi stres akan meningkat jika adanya saling ketergantungan antara tugas satu orang dan tugas orang lain.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada individu sebagai akibat dari peran spesifik yang mereka miliki dalam organisasi itu. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang sangat sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Individual

Dalam faktor individual ini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang internal.

a) Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Masalah hubungan keluarga yang membuat pekerja stres dan memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja termasuk masalah perkawinan, hubungan yang rusak, dan masalah disiplin anak.

b) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai & Ella, 2011). Adapun indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4) Struktur organisasi

Gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutandan kecemasan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2016) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan

maupun sebagai kelompok. Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013), ia mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana terdapat sejumlah kelompok, dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan, sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lalu dijelaskan juga pengertian lingkungan kerja oleh Rahmawanti et al., (2014) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang langsung melingkupi karyawan dan dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam pelaksanaan kerjanya, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian 2014), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Tempat kerja memiliki beberapa kondisi fisik, yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga dibangun secara aman sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang cukup.

- 3) Tersedianya tempat-tempat yang tenang untuk bersantai, seperti kafe atau di dalam atau di sekitar perusahaan, yang dapat dengan mudah dijangkau oleh karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah bagi karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan dan angkutan umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti adanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya bekerja bukan hanya untuk uang saja, tetapi bekerja adalah aktivitas yang bertujuan untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan di tempat kerja

Jumlah radiasi yang dibutuhkan di ruang kerja untuk melaksanakan tugas secara efisien dikenal sebagai pencahayaan. Salah satu unsur suasana aman dan nyaman yang juga terkait langsung dengan produktifitas masyarakat adalah pencahayaan. Orang dapat dengan cepat dan jelas melihat item yang sedang mereka kerjakan dengan pencahayaan yang baik. Desain tempat kerja harus memperhatikan pencahayaan ruangan agar karyawan dapat bekerja di lingkungan yang nyaman.

2) Suhu udara

Efisiensi kerja dapat meningkat dengan naiknya suhu, tetapi juga dapat menurun dengan naiknya suhu. Dalam batas tertentu, peningkatan suhu dapat membangkitkan semangat dan meningkatkan performa kerja, namun begitu melewati batas tertentu, peningkatan suhu mulai mengganggu suhu tubuh, yang dapat menurunkan performa kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, salah satunya dapat dikontrol dengan sistem AC.

3) Pemilihan warna

Selain mempengaruhi emosi kita dan pencahayaan kantor, warna juga dapat membuat ruangan menjadi lebih menarik. Emosi dapat dipengaruhi oleh kualitas warna, yang juga dapat menimbulkan sensasi senang atau tidak senang. Pilihan warna yang tepat untuk perabotan dan dinding ruangan dapat memberikan tampilan ruang kerja yang santai dan menyenangkan sekaligus menghalangi kelebihan cahaya.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Perusahaan dituntut untuk memberikan ruang yang cukup kepada karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaannya. Karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang jika mereka tidak berada dalam lingkungan yang nyaman. Bekerja di area yang sempit dapat menurunkan semangat karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan ruang gerak saat bekerja untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sebaliknya ruang gerak yang terlalu luas akan mengakibatkan biaya terbuang sia-sia.

5) Keamanan di tempat kerja

Keselamatan kerja adalah upaya untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta integritas dan kesempurnaan bahan dan alat yang berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja. Tentu saja, lingkungan kerja yang aman menumbuhkan suasana yang santai dan terkendali, dan karyawan cenderung merasa nyaman di sana.

6) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah hubungan antara manajer dan karyawan dalam bisnis atau organisasi yang bertujuan untuk mempromosikan saling membantu dan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Kenyamanan kerja dipengaruhi oleh hubungan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Seodarmayanti (2001) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dengan komunikasi yang baik diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya miskomunikasi. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Afandi (2018), kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan. Keberhasilan kinerja organisasi/perusahaan tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Pendapat lain juga dikatakan oleh Widiyanti & Fitriani (2017), bahwa kinerja karyawan

didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat disimpulkan dari teori para ahli bahwa kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Afandi 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan, kejelasan tentang peran karyawan yaitu tingkat pemahaman dan penerimaan orang atau tugas yang diberikan kepadanya
- 3) Tingkat motivasi karyawan, yaitu energi yang memandu dan mendukung perilaku
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan
- 5) Fasilitas Kerja yaitu, seperangkat alat yang mendukung kelancaran operasional perusahaan
- 6) Budaya kerja, yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif
- 7) Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin untuk membimbing karyawan dalam bekerja

- 8) Disiplin kerja, yaitu aturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar semua karyawan mengikutinya untuk mencapai tujuan.

2.1.4.3 Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja

Menurut Henry Mintzberg dalam Robbins (2015) peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Peran interpersonal.

Pemimpin harus akuntabel karena semua pemimpin memiliki kepemimpinan yang meliputi pelatihan, motivasi dan disiplin.

- 2) Peran informasi.

Setiap manajer harus mengetahui pendapat orang untuk mendapatkan informasi dari luar organisasi melalui percakapan dengan orang lain dan di media. Manajer juga bertindak sebagai pembawa informasi kepada anggotanya dan merupakan perwakilan mereka.

- 3) Peran memutuskan.

Dalam bisnis, manajer mengawasi proyek peningkatan kinerja. Menanggapi masalah tak terduga sebagai direktur turbulensi. Karena berbagi sumber daya manusia bertanggung jawab untuk berbagi. Dan peran negosiator, berdiskusi dengan unit lain untuk mendapatkan keuntungan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Agus Dharma (2001), dalam bukunya Manajemen Supervisi mengatakan "hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan penelitian dengan Judul "**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar**" adalah sebagaimana yang pernah dilakukan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|---|--|
| 1. | Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JASA MARGA (Persero) TBK. Cabang Balmera | 1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan | 1. Populasi 100 2. Sampel 50 Karyawan 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

| | | | | | |
|----|-------------------------|--|---|--|---|
| | (2021) | | | | <p>karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.</p> <p>3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.</p> <p>4. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.</p> |
| 2. | Ririn Ulba Utari (2022) | Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 860 2. Sampel 90 Pegawai 3. Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan perhitungan dari hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar sebesar 14,402 > 1,987.. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Utara. 2. Berdasarkan perhitungan dari hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar 3,110 > 1,987. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Utara. 3. Berdasarkan hasil dari Uji F diketahui F_{hitung} adalah 306,466 sedangkan F_{table} 3,10. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{table}$ 306,466 > 3,10 , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh antara |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|
| | | | | | Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Utara. |
| 3. | Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018) | Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Stres Kerja 4. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 50 2. Sampel 50 Karyawan 3. Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,203 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 (bernilai positif) yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. 3. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,201 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah stres karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. |
| 4. | Rocky P Rindorindo, Sri Murni, Irvan Trang (2019) | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Pegawai | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 116 Karyawan 2. Sampel 54 Karyawan 3. Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado. 2. Beban Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri |

| | | | | | |
|----|---|--|--|---|---|
| | | | | | <p>Manado.</p> <p>3. Stres Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.</p> <p>4. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.</p> |
| 5. | Adella Tama (2022) | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 42 Karyawan 2. Sampel 42 Karyawan 3. Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. 2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. 4. Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan PT. XL Axiata Tbk Jakarta. |
| 6. | Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani, Endah Prawesti Ningrum (2018) | Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 162 2. Sampel 115 3. Analisis Regresi Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dari hasil pengujian dengan uji hipotesis secara parsial (uji-t) signifikansi bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Temuan lainnya uji hipotesis secara parsial |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>(uji-t) signifikansi bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan.</p> |
| 7. | Indah Liana Sari, Victor P. K. Lengkong ² , Jantje L. Sepang (2017) | Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 70 2. Sampel 70 3. Analisis Regresi Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. |
| 8. | Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 42 Karyawan 2. Sampel 42 Karyawan 3. Analisis Regresi Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado |

| | | | | | |
|----|---|---|--|---|---|
| | (2017) | | | | <ol style="list-style-type: none"> 2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. 3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado |
| 9. | Richo Christian Valentino Dendeng, Adolfinia, Yantje Uhing (2020) | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 105 Karyawan 2. Sampel 51 Karyawan 3. Analisis Regresi Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. 3. Uji F Beban Kerja dan Lingkungan Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square 0,735 dan nilai Sig=0,000 jadi 73,5% variasi nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. |

| | | | | | |
|-----|--|---|--|---|---|
| 10. | Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019) | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 153 Karyawan 2. Sampel 60 Responden 3. Analisis Regresi Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 2. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 3. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. |
| 11. | Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Beban Kerja 4. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 130 Karyawan 2. Sampel 98 Responden 3. Analisis Regresi Linear Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan secara parsial yang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja secara parsial yang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack menunjukkan pengaruhnya sebesar 30,9 |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>% terhadap Kinerja karyawan</p> <p>3. Beban Kerja secara parsial yang cukup akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack menunjukkan pengaruhnya sebesar 29,4% terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya itu rendah.</p> <p>4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pikir

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa kerangka pikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir secara teoritis menjelaskan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti.

2.3.1 Keterkaitan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Koesomowidjojo (2017), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Setyawan dan Kuswati (2006) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja.

Keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Penelitian oleh Wahyu et al. (2020) dan penelitian oleh Leonardo Hnedy Lukito & Ida Martini Alriani (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Shah, et al (2011) & Mutiara, et al (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Keterkaitan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dan Ivancevich (2001), stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan. Stres kerja secara persial mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Chandra (2012). Hal tersebut juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Monika (2015) dan penelitian oleh Wahyu et al. (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian apa bila terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan stres kerja akan menimbulkan peningkatan kinerja kerja karyawan. Chiou (2011), menyatakan bahwa stres kerja bersifat mengganggu kinerja, dan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat gangguan pada kinerja karyawan. Selain itu, Shahu dan Gole (2008), juga menyatakan bahwa stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam bekerja dan tidak didukung dengan kesehatan fisik yang baik, tentunya akan mengakibatkan kerja menjadi tidak fokus oleh gangguan-gangguan tersebut, hal ini berdampak akan menurunnya kinerja karyawan.

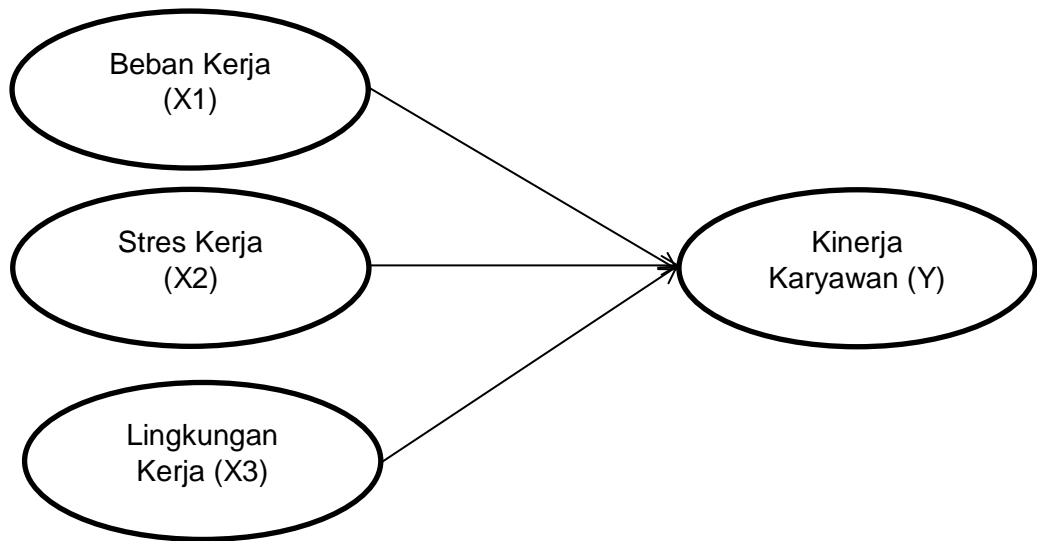
2.3.3 Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Susilaningsih (2013) kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penyusunan suatu sistem

produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang kuat terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Penelitian oleh Zuriah Wahidi (2021) dan penelitian oleh Wahyu et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyusun kerangka pikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022//

Dimana:

X1 : Variabel Independen (Beban Kerja)

X2 : Variabel Independen (Stres Kerja)

X3 : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

→ : Pengaruh

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Maka dari itu penulis mengemukakan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.

H4 : Diduga beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Makassar.