

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di era globalisasi saat ini telah menyebabkan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan kompetitif, untuk dapat bersaing dan mencapai keunggulan yang kompetitif, maka peran karyawan menjadi sangat penting. Salah satu sektor yang terus berkembang dan memiliki peran strategis dalam perekonomian adalah industri perbankan, sektor perbankan di Indonesia menjadi elemen kritis dalam memajukan pertumbuhan dan stabilitas ekonomi. Perbankan memegang peran sentral sebagai salah satu pilar keuangan utama yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian.

Melalui penyaluran kredit, perbankan membantu meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Dalam hal ini, perbankan memainkan peran penting dalam membantu membiayai usaha-usaha kecil dan menengah, yang merupakan sumber daya ekonomi penting bagi Indonesia. Selain itu perbankan memberikan solusi keuangan yang inovatif dan terjangkau, membantu masyarakat dalam mencapai tujuan keuangan dan meningkatkan kualitas hidup.

Keberhasilan perbankan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan sumber daya manusia, karena sebagai penentu utama dalam tercapainya tujuan perbankan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang manfaat perbankan dan mendorong partisipasi yang lebih luas dalam sistem keuangan. Selain itu, dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun komunikasi yang efektif antara bank dan nasabah, serta untuk mendorong inovasi dan perkembangan perbankan yang lebih berkelanjutan. Pemanfaatan sumber daya



Bank akan menghasilkan berbagai manfaat, termasuk peningkatan kualitas layanan kinerja, dan peningkatan efisiensi operasional. Dengan karyawan yang termotivasi, maka bank dapat melayani nasabah dengan lebih baik, mencapai

dan meningkatkan daya saing. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada

dalam perusahaan atau organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar mampu memberikan *output* optimal melalui kinerja yang dihasilkan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting, karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja menurut Sutrisno (2020) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kinerja maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuan dan sebaliknya apabila kinerja itu rendah maka semakin sulit perusahaan mencapai tujuannya. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Sebagaimana diungkapkan Nurhasanah *et al.*, (2022) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja karyawan tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri karyawan tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Sinambela (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja seseorang karena kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan seseorang yang tingkat kepuasannya rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.



Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai (Malthis & Jackson, 2018). Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yakni Tanjung *et al.*, (2022), Uma dan Swasti (2024) dan Amanda *et al.*, (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Sedangkan penelitian Fauziek dan Yanuar (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat research gap pada penelitian ini.

Agar kepuasan kerja dapat meningkat sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan, maka pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada 2 variabel yang sangat berpengaruh dalam kepuasan dan kinerja karyawan, yakni beban kerja dan stres kerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Alfian & Rahmana (2023) beban kerja yang tinggi akan menurunkan kualitas kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Semakin tinggi beban kerja maka akan berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan, oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga



perusahaan (Abdullah & Utomo, 2019). Beberapa peneliti sebelumnya mengenai dapat kinerja yakni Al Haddad *et al.*, (2023) serta Ohorela (2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berbeda dengan penelitian Soima *et al.*, (2023) hasil temuan bahwa beban

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja karyawan meningkat akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, adanya perbedaan ini sehingga menimbulkan *research gap*.

Kemudian beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebagaimana diungkapkan Hasyim (2020) bahwa beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka Panjang. Penelitian sebelumnya yakni Yuananda dan Indriati (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan temuan Novita dan Kusuma (2020) beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dengan tingginya beban kerja yang dirasakan tentu akan semakin menurunkan kepuasan kerja oleh karyawan.

Selanjutnya variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja, menurut Sartika (2023) stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam meningkatkan kinerjanya. Stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang



psikis serta emosi individu. Penelitian pengaruh stress kerja terhadap kinerja dapat oleh Mardiani dan Khamdanah (2022) bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerjanya. Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Kemudian hasil

penelitian Lotu *et al.*, (2022) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat *research gap* pada penelitian ini.

Selain itu dengan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan Asih *et al.*, (2018) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sehingga stres pada pekerjaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian Mardiani dan Khamdanah (2022) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Kemudian hasil penelitian Lotu *et al.*, (2022) menyatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat *research gap* pada penelitian ini.

Variabel kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi antara pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana penelitian yang dilakukan Uma dan Swasti (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berbeda dengan Anjani *et al.*, (2021) dimana beban kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kemudian penelitian Amanda *et al.*, (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan Oktaviani dan Irmayanti (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Penelitian ini dilakukan pada Bank BNI Cabang Sengkang, sebagai bagian integral yang tidak luput dari dinamika yang mengiringi perjalanan dunia perbankan, yang semakin menjadi lembaga keuangan yang terunggul dalam layanan dan kinerja

secara berkelanjutan. Mewujudkan visi tersebut maka dilakukan sejumlah misi diantaranya adalah : memberikan layanan prima dan solusi digital kepada seluruh nasabah selaku Mitra Bisnis pilihan utama, memperkuat layanan internasional untuk mendukung kebutuhan Mitra Bisnis Global, serta meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan masyarakat serta menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

Untuk mencapai visi dan misi Bank BNI Cabang Sengkang tidaklah mudah, namun dituntut adanya peningkatan kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya. Berikut ini akan disajikan data target dan realisasi pencapaian kinerja pada Bank BNI Cabang Sengkang selama tahun 2023 melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Pencapaian Target dan Realisasi Bank BNI Cabang Sengkang Tahun 2023

Jenis Pencapaian Kinerja	Target Bank		Realisasi Bank	
	Jumlah	%	Jumlah	%
DPK	1.278.601	100%	951.727	74%
DPK Area	1.093.882	100%	849.611	78%
Tabungan	958.757	100%	748.151	78%
Tabungan Perorangan	946.818	100%	724.530	77%
Tabungan non perorangan	11.939	100%	23.621	198%
Tabungan Area	908.674	100%	694.994	76%
Giro Wilayah	132.395	100%	57.648	44%
Giro Area	56.096	100%	36.915	66%
Deposito Wilayah	187.449	100%	145.929	78%
Deposito Area	129.111	100%	117.701	91%
Kredit produktif	857.158	100%	670.822	78%
Kredit konsumtif	641.449	100%	615.015	96%

Sumber : BNI Cabang Sengkang, 2024

Berdasarkan data target dan realisasi kinerja pada Bank BNI Cabang Sengkang selama tahun 2023 menunjukkan bahwa target yang ditetapkan tidak sesuai dengan realisasi yang menjadi permasalahan yang terjadi pada lingkup Bank BNI Cabang Sengkang. Salah satu faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target kinerja pada Bank BNI



Cabang Sengkang disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dimana permasalahan yang terjadi yakni terkait dengan banyaknya tugas atau pekerjaan yang diberikan seringkali menumpuk, karena *deadline* yang berdekatan. Hal ini dapat dilihat bahwa setiap karyawan pada Bank BNI Cabang Sengkang diberikan beban kinerja berupa target setiap tahunnya. Apabila tidak tercapai target tersebut maka karyawan akan diberikan surat sanksi dan *punishment* yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan karyawan yang mencapai atau melampaui target akan diberikan penghargaan atau *reward* sesuai peraturan perusahaan.

Dari segi beban kerja, dimana setiap akhir bulan umumnya meningkat karena adanya penutupan buku, perhitungan laba rugi, dan penyelesaian berbagai tugas yang terkait dengan laporan keuangan bulanan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan lembur sampai tengah malam untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut terutama di bagian keuangan dan bagian audit, yang berarti penggunaan waktu kerja kurang sesuai SOP, penyelesaian kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Sehingga hal ini sering membuat karyawan menjadi merasa tertekan dan mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Permasalahan lainnya yang terjadi pada Bank BNI Cabang Sengkang terkait dengan banyaknya karyawan yang mengalami stres kerja, hal ini disebabkan karena karyawan kurang mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dilihat dari Giro area terealisasi sebesar 66% DPK hanya terealisasi 74%, Tabungan Perorangan 77% serta Giro wilayah terealisasi sebesar 44%. Selain itu dilihat dari jumlah nasabah yang dilayani per hari untuk customer service berkisar sebanyak 100 nasabah dan untuk teller sebanyak 50 orang nasabah setiap harinya. Penyebab terjadinya stress yang dialami oleh karyawan adalah berkaitan dengan target kredit

yang harus dipenuhi pada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan, serta ketepatan waktu yang tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani atau waktu karyawan dalam melakukan laporan, sehingga hal ini memberikan stress



Tingginya beban kerja sehingga mempengaruhi stress kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa setiap harinya karyawan harus bekerja lebih giat untuk meningkatkan jumlah nasabah melalui penawaran produk-produk dan jasa layanan perbankan, sedangkan ditentukan waktu target setiap bulannya yang harus tercapai. Adanya permasalahan yang terjadi yakni tingginya beban kerja yang dirasakan serta adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu adanya perbedaan penelitian (*research gap*) sehingga hal inilah yang mendasari dilakukannya penelitian pada Bank BNI Cabang Sengkang.

Dari uraian latar belakang, dan permasalahan yang terjadi serta perbedaan temuan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan memilih judul : **Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Cabang Sengkang “.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, agar penelitian ini jelas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan menjadi sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sengkang?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sengkang?



san kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang

6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sengkang.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sengkang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sengkang.
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang.
7. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Cabang Sengkang.

1.4 Kegunaan Penelitian



yang dapat diambil dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

apat digunakan untuk menambah wawasan yang telah dipelajari selama proses

Perguruan Tinggi sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan

keadaan yang ada di lapangan dan nyata di dunia pekerjaan khususnya perusahaan perbankan.

2. Bagi Perbankan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan dapat dijadikan tambahan kajian ilmiah dalam praktek perbankan dalam hal menentukan kebijakan penanganan beban kerja dan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan dari hasil riset penelitian serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin mengkaji penelitian yang sama dengan yang peneliti lakukan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pengembangan peneliti-peneliti selanjutnya dan dapat memberikan gambaran bagi pihak lain yang membutuhkan informasi terkait dengan beban kerja, stres kerja, kepuasan dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun agar dapat memberikan gambaran yang sistematis bagi pembaca agar dapat memahami penulisan dalam penelitian ini. Sistematika penulisan dibagi menjadi tujuh bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA



dua diuraikan mengenai tinjauan teori dan konsep yang menjelaskan teori relevan dengan variabel penelitian serta memaparkan hasil tinjauan empiris.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ketiga meliputi kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel dan merumuskan hipotesis dalam penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab keempat menjelaskan mengenai rancangan penelitian, waktu penelitian, populasi dan sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, serta teknik analisis data.

Bab V HASIL PENELITIAN

Bab kelima mencakup gambaran umum objek penelitian, analisis deskripsi responden, deskripsi jawaban responden, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis jalur (Path analysis) serta uji hipotesis.

Bab VI PEMBAHASAN

Bab keenam merupakan pembahasan mengenai hubungan pengaruh antara variabel yang diteliti.

Bab VII PENUTUP

Bab keenam menjelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

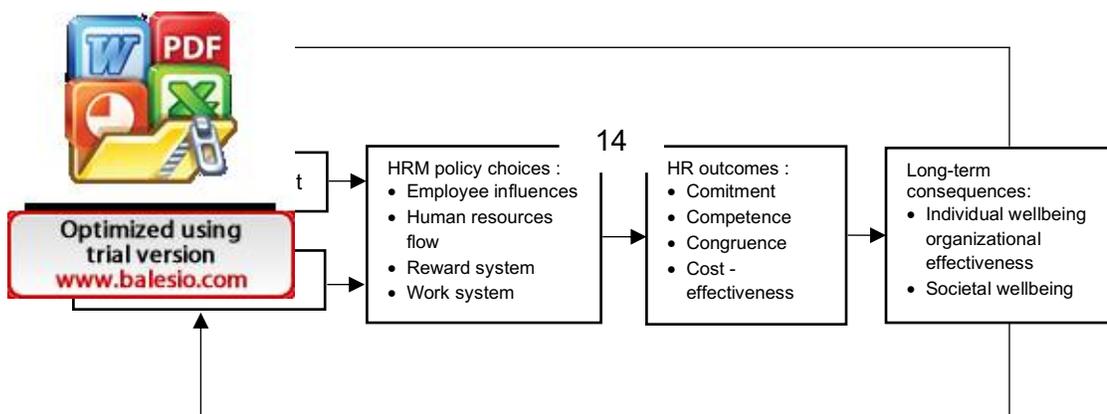
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM dalam organisasi SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan Berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource* adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Tiwa, 2022).

Menurut Lubis (2022) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun teori tentang MSDM dapat dilihat gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Kerja Teori MSDM

Sumber: Guest dalam (Syarief *et al.*, 2022)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa teori MSDM, menurut Guest di Harvard University bahwa Kerangka kerja dapat dinilai sebagai basis teori MSDM yang berdasarkan pada dukungan sejumlah beberapa teori tentang ilmu manajemen secara umum, artinya bahwa konsep MSDM bersifat multidisipliner, yang menggambarkan keterlibatan kepentingan perusahaan dan faktor-faktor yang menentukan, seperti pengaruh, penghargaan dan sistem kerja perusahaan atau organisasi yang diikuti dengan komitmen karyawan, kompetensi dan biaya dalam jangka panjang sehingga tercipta keserasian hubungan industrial antar manusia atau karyawan dalam perusahaan (Syarief *et al.*, 2022).

Menurut Rahardjo (2022) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Pada dasarnya fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Semua fungsi dijelaskan

(Marlina *et al.*, 2022) :



Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tercapainya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi.

c. Pengarahan

Merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan berkaitan dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pekerja sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan dimasa kini dan masa akan datang

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar sama yang serasi dan saling menguntungkan.



Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan ini merupakan kunci terwujudnya tujuan.

k. Pemberhentian.

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja pekerja dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa disebabkan oleh keinginan pekerja, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan lain sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Kembauw *et al.*, (2020) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Beban Kerja

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas



s informasi. Nurmianto dalam (Mahawati *et al.*, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu.

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan dapat menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan bahkan penyakit (Wardhana, 2023).

Meshkati & Hancock dalam (Harras *et al.*, 2020), menjelaskan bahwa beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Pengertian ini menegaskan bahwa beban kerja dapat terjadi karena aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban.

Lebih lanjut Meshkati & Hancock dalam (Harras *et al.*, 2020) menyatakan beban kerja dapat saja terjadi karena meningkatnya sensitivitas atau perbedaan watak. Pada keadaan seperti ini maka beban kerja memiliki tingkatan yang berbeda antara satu individu dengan individu yang lain. Untungnya, dalam organisasi terdapat proses interaksi yang memungkinkan setiap individu dapat menyesuaikan sifatnya, sehingga dalam waktu tertentu (mungkin) dapat menurunkan perbedaan sensitif tersebut. Namun, fakta ini sering kali ditemukan. Terkadang ada karyawan yang mudah tersinggung, atau tidak mudah diajak bercanda, sehingga terjadi kesalahpahaman yang menyebabkan beban sosial di dalam lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

Beban kerja yang dirasakan oleh pekerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Didin, 2023) :

1. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik merupakan suatu aktivitas atau gerakan fisik yang harus dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Beban kerja fisik dapat berasal dari aktivitas seperti memindahkan, dan mengangkat barang atau benda-benda berat beban kerja fisik yang dapat diukur berdasarkan faktor-faktor seperti kekuatan yang dibutuhkan, frekuensi pelaksanaan tugas, dan kondisi lingkungan kerja. Beban kerja fisik yang berlebihan dapat



mempengaruhi kesehatan dan kinerja pekerja. Beban kerja fisik yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan otot, cedera akut, dan bahkan cedera kronis, seperti cedera pada tulang belakang. Pemahaman yang baik terkait dengan beban kerja fisik sangat penting dalam memastikan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja fisik pekerja dan mengambil tindakan untuk mengurangi beban kerja fisik para pekerja yang lebih dari kapasitasnya.

2. Beban kerja mental

Beban kerja mental adalah tingkat kecemasan, stres, ketegangan, dan kelelahan mental yang dihadapi oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Beban kerja mental dapat terjadi pada tugas yang memerlukan konsentrasi, memori, perhatian, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan tugas-tugas lain yang memerlukan pengolahan informasi secara mental. Beban kerja mental dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, kecepatan tugas, jumlah informasi yang harus diolah, durasi tugas, dan kondisi lingkungan kerja. Beban kerja mental yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental, kesalahan, dan penurunan kinerja, sehingga dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja.

Beban kerja menurut Budiasa (2021) adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Apabila pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja ialah beban jumlah total pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang telah berkontribusi secara fisik dan mental untuk bekerja. Beban kerja yang ideal bagi seseorang adalah beban kerja yang memungkinkan seseorang mempekerjakan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau beban kerja yang memungkinkan perusahaan mempekerjakan karyawan yang paling sehat untuk pekerjaan yang paling sehat juga



Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stressor. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Mahawati *et al.*, (2021) faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Lebih lanjut, faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

Adapun Davis & Newstrom dalam (Sumantrie, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat



ng dapat menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang pekerja di suatu

lain :

g berlebihan

- b. Waktu yang terdesak atau terbatas
- c. Sistem pengawasan yang tidak efisien
- d. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan
- e. Kurang umpan balik prestasi kerja
- f. Ketidak jelasan peran
- g. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan
- h. Konflik antara pribadi dan antar kelompok dan seterusnya
- i. Suasana politik yang tidak aman
- j. Frustrasi
- k. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja.

Sedangkan Gibson dalam Budiassa (2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah :

a. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.



Role conflict dan *role conflict*

atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

e. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik

f. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

g. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.



anggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil unjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang

berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Untuk mengukur dan menilai tingkat beban kerja seseorang diperlukan Indikator untuk membantu dalam memahami seberapa banyak pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan dan apakah beban tersebut berada pada tingkat yang wajar atau berlebihan. Adapun indikator beban kerja menurut Budiasa (2021) adalah sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses pekerjaan.

4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.



Stres Kerja

Hubungan erat kaitannya dengan kehidupan setiap individu. Permasalahan ini

menjadi sumber stres bagi individu. Setiap individu memiliki situasi pemicu stres

yang berbeda-beda begitu pula cara individu dalam mengatasi stres. Dalam artian, beberapa situasi dapat memicu stres bagi sebagian individu namun tidak dengan individu lainnya dan cara mengatasi stres dapat efektif pada beberapa individu tapi tidak efektif untuk individu lainnya. Situasi, peristiwa, atau tindakan yang secara potensial dapat mengganggu atau dapat menimbulkan stres.

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stingere* yang berarti “keras” (*stricus*). Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya. Salah satu penyebab stres adalah pekerjaan, stres karena pekerjaan di sebut dengan stres kerja. Stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu (Izzati dan Mulyana, 2019).

Stres kerja merupakan interaksi kompleks antara individu dengan lingkungan pekerjaan. Stres kerja menurut Tyrer dalam (Nuzulia, 2021) merupakan suatu keadaan yang sifatnya menekan dan memaksa seseorang untuk melakukan tindakan dan berpikir lebih cepat serta lebih intensif daripada yang diinginkan oleh individu yang bersangkutan. Keadaan tersebut mampu menyebabkan reaksi fisik serta reaksi psikis karena adanya perubahan-perubahan yang dialami. Stres kerja, dalam hal ini, akan sangat tergantung pada penyesuaian diri masing-masing individu. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi akan mengalami stres kerja, sedangkan individu yang mampu menghadapi keadaan yang menimpanya dengan cara yang lebih baik, maka tingkat stres kerjanya juga lebih rendah.

Sinambela (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain, penampilan tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami naan.



Stres kerja merupakan keadaan tertekan pada seseorang terkait dengan pekerjaannya dan mempengaruhi keadaan emosi dan respon fisiknya. Tuntutan beban tugas yang semakin kompleks disertai hubungan yang tidak harmonis di tempat kerja merupakan sumber utama timbulnya stres pada pekerja. Stres kerja harus dikenali sedini mungkin untuk kemudian dikelola dengan benar (Pardede, 2022)

Kemudian Sartika (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan.

Hasniati (2023) menyatakan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seorang karyawan. Untuk mengenali apakah seorang terkena stres kerja atau tidak dapat dilihat dari gejala-gejala yang tampak pada perilaku orang tersebut. Beberapa diantara gejala yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

- a. Tidak tenang bekerja, mondar-mandir tidak jelas arah dan tujuannya.
- b. Sesekali memegang kening
- c. Berkeringat dingin
- d. Sering-sering ke kamar kecil
- e. Komunikasi kurang lancar
- f. Sering melamun



menjadi berkurang
dalam mengerjakan sesuatu
marah sendiri tanpa sebab

- k. Kelihatan pucat.
- l. Kepuasan kerja rendah
- m. Semangat kerja menurun
- n. Kinerja yang menurun

Semua yang disebutkan di atas perlu dilihat dalam hubungannya dengan kualitas kerja dan interaksi normal individu sebelumnya. Apabila terjadi perubahan dari yang sebelumnya, maka itu bisa menjadi tanda-tanda bahwa karyawan tersebut sedang stres.

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan dengan karakteristik individu dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menetapkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang (Yateno, 2020).

Berdasarkan uraian definisi diatas maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja adalah penggabungan hal-hal negatif yang timbul dari beban kerja hingga pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan kewajibannya.

2.1.6 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Secara lengkap ada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab dari stres kerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Wahjono *et al.*, (2020) antara lain :

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan memengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian ruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-
pastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian
ketidakpastian keamanan.



2. Faktor organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi penyebab stres kerja antara lain :

- a. Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b. Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan pribadi para karyawan.
- d. Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi penyebab stres.
- e. Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi penyebab stres.

3. Faktor individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut, antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Ketika penyebab stres ditinjau secara individual, maka dapat diketahui bahwa stres merupakan fenomena yang bertumpuk-tumpuk dari beberapa faktor-faktor tersebut diatas.

Kemudian Wardhana (2020) menyatakan bahwa sumber utama penyebab stress pada pekerjaan meliputi:

1. Tuntutan pekerjaan yang meliputi:



1. Pembebanan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan

2. Prosedur kerja yang tidak jelas dan sistematis (acak-acakan)

3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dalam bekerja baik lingkungan kerja fisik (penerangan

4. Suhu udara yang ekstrim, sirkulasi udara yang tidak baik, kebisingan yang

tinggi, kelembaban yang tinggi, peralatan kerja yang minim, dan lain sebagainya) maupun lingkungan kerja non-fisik (konflik antar rekan kerja, konflik dengan atasan, dan lain sebagainya).

2. Pengawasan seperti:

- a. Karyawan tidak diberikan kebebasan untuk bekerja dengan cara mereka sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka
- b. Karyawan senantiasa dimarahi apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaannya
- c. Karyawan tidak diberikan arahan dalam bekerja yang baik dan benar dimana karyawan harus mencari solusi sendiri untuk menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaannya
- d. Karyawan tidak diperkenankan menyampaikan keluhan atau kendala yang dihadapinya.

3. Dukungan seperti:

- a. Tidak adanya pemberian motivasi kerja dari atasan langsung maupun pimpinan perusahaan tempat karyawan bekerja
- b. Tidak adanya dukungan dari pihak mitra perusahaan seperti sponsor perusahaan
- c. Tidak disediakannya sumber daya yang dibutuhkan karyawan baik oleh pimpinan, pengawas maupun rekan kerja seperti penambahan atau perbantuan karyawan pada saat terjadi kerja rangkap yang diluar kemampuan karyawan, tidak disediakan fasilitas kerja yang memadai, tidak disediakan insentif atau upah lembur atas kelebihan beban kerja karyawan, tidak tersedianya informasi yang jelas, akurat, transparan dan dapat dipercaya atas pekerjaan

4. Hubungan kerja seperti:

- a. Tidak adanya promosi jabatan yang jelas dan transparan



terdapatnya konflik antar karyawan maupun dengan atasan terkait dengan pekerjaan
perilaku yang tidak dapat diterima karyawan seperti pelecehan seksual,
pemberian tanpa alasan, pembayaran gaji atau upah yang tidak transparan dan tepat

perkataan kasar yang tidak semestinya, dan lain sebagainya

5. Peran seperti:

- a. Tidak adanya kejelasan pembagian pekerjaan atau tumpang tindih pekerjaan antar karyawan sehingga saling lempar tanggung jawab atau lempar kesalahan
- b. Atasan tidak berperan sebagaimana mestinya dalam melakukan pembinaan terhadap karyawan atau hanya fokus pada target pekerjaan semata dengan tidak mempedulikan kendala yang dihadapi oleh karyawan.

6. Perubahan manajemen organisasi seperti:

- a. Terjadinya perubahan struktur organisasi yang disebabkan oleh terjadinya merger organisasi, akuisisi organisasi oleh pihak lain, restrukturisasi atau pengurangan karyawan yang disebabkan baik karena kondisi keuangan organisasi yang tidak sehat.
- b. Terjadinya perubahan kepemimpinan jabatan dalam organisasi yang menyebabkan perubahan gaya kepemimpinan atasan yang kurang kondusif terhadap karyawan seperti atasan yang semula demokratis menjadi atasan yang otoriter
- c. Tidak adanya sosialisasi perubahan manajemen organisasi dalam bentuk seminar, *conference*, *coffee morning*, *gathering*, dan lain sebagainya sehingga karyawan tidak siap terhadap perubahan yang terjadi.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan yang buruk, kinerja karyawan yang menurun, dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan di tempat kerja.

2.1.7 Dampak Stress Kerja

Stres kerja dapat memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan dan kinerja



1 seseorang mengalami stres kerja yang berkepanjangan dan tidak terkendali, t dirasakan baik secara fisik maupun mental. Adapun dampak dari stres kerja n oleh Zainal dan Ashar (2023) adalah sebagai berikut:

1. Dampak Fisik

Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik seseorang. Beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi, dan kurangnya waktu istirahat dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan. Beberapa dampak fisik yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:

- a. Kelelahan dan kelelahan kronis: Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan kelelahan kronis. Seseorang mungkin merasa lelah bahkan setelah beristirahat yang cukup, dan ini dapat mengganggu kinerja dan produktivitas.
- b. Gangguan tidur: Stres kerja dapat menyebabkan gangguan tidur seperti insomnia atau sulit tidur. Ketika seseorang tidak mendapatkan tidur yang cukup, mereka mungkin merasa lelah dan tidak bugar di pagi hari, yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerja.
- c. Gangguan pencernaan: Stres kerja yang berkepanjangan dapat mempengaruhi sistem pencernaan seseorang. Beberapa orang mungkin mengalami gangguan pencernaan seperti sakit perut, diare, atau sembelit akibat stres kerja yang tinggi.
- d. Penurunan sistem kekebalan tubuh: Stres kerja yang terus-menerus dapat berpikir dua kali tentang kerangka individu yang tidak rentan, membuat mereka tidak berdaya terhadap penyakit dan infeksi. Seseorang yang sering sakit dapat mengalami absen kerja yang lebih sering, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas.
- e. Masalah kesehatan lainnya: Tekanan kerja yang tidak terkendali juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan lainnya seperti denyut nadi meningkat, penyakit jantung koroner, sakit kepala dan komplikasi muskuloskeletal seperti nyeri punggung atau sakit kepala.

2. Dampak Mental dan Emosional



Selain dampak fisik, stres kerja juga dapat berdampak pada kesehatan mental dan emosional. Beban kerja yang tinggi, tekanan yang konstan, dan kurangnya dukungan dapat

menyebabkan masalah kesehatan mental yang serius. Beberapa dampak mental dan emosional yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:

- a. Kecemasan dan depresi: Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kecemasan yang tinggi dan depresi. Seseorang mungkin merasa cemas, gelisah, dan sedih secara terus-menerus, yang dapat mengganggu kesejahteraan mental dan emosional mereka.
- b. Kurangnya motivasi dan kepuasan kerja: Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan inspirasi dan pemenuhan pekerjaan seseorang. Pada saat seseorang merasa khawatir berlebihan dan tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, mereka mungkin kehilangan minat dan semangat dalam pekerjaan mereka.
- c. Kesulitan konsentrasi dan fokus: Stres kerja terkait banyak hal yang dapat mengganggu kemampuan berpikir seseorang dalam fokus. Seseorang mungkin merasa sulit untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas yang kompleks atau memecahkan masalah, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas.
- d. Perubahan suasana hati dan emosi: Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan perubahan suasana hati yang drastis dan fluktuasi emosi yang tidak stabil. Seseorang mungkin menjadi mudah marah, mudah tersinggung, atau mudah terganggu oleh hal-hal kecil, yang dapat mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja dan kualitas kerja mereka.
- e. Peningkatan risiko gangguan mental: Stres kerja yang tidak terkendali dapat meningkatkan risiko seseorang mengalami gangguan mental seperti gangguan kecemasan, gangguan stres pasca-trauma, atau gangguan suasana hati yang serius seperti depresi mayor.

Kemudian Handayani *et al.*, (2023) juga menjelaskan bahwa dampak yang disebabkan oleh stres kerja bermacam-macam, beberapa dapat menyebabkan efek positif seperti dapat merangsang untuk dapat bekerja lebih baik, dan meningkatkan inspirasi untuk lebih baik. Adapun dampak negatif dari stres kerja yaitu:



1. Perilaku: mudah emosional, makan secara berlebihan, perilaku kompulsif, kecanduan alkohol, dan tidak peduli terhadap lingkungan sekitar.
2. Subjektif: cemas, agresi, apatis, depresi, kelelahan, frustrasi, gugup, dan kesepian
3. Fisiologis: denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, kandungan glukosa darah meningkat, bola mata lebar dan panas dingin
4. Kognitif: ketidakmampuan untuk membuat keputusan, konsentrasi menurun, kurang perhatian, sangat sensitif, dan hambatan mental
5. Organisasi: omset menurun, produktifitas rendah, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Stres kerja dapat memberikan dampak negatif yang signifikan pada karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengelola stres kerja dengan baik. Mengelola stres kerja dengan baik dapat membantu meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja.

2.1.8 Indikator Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak dengan tiba-tiba muncul sendiri. Stres kerja merupakan reaksi yang timbul karena keterbatasan kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Stres kerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator menurut Yateno (2020) yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi



letak kerja fisik.

1

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan timbulnya stres yang cukup besar, khususnya yang sering terjadi di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang merupakan potensi sumber stres.

5. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan mereka dengan memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti aturan.

2.1.9 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja menghasilkan sikap positif tenaga terjaga terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar



Keuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang merupakan sikap emosional yang seimbang antara jasa dengan pelaksanaan

Menurut Davis dan Newton dalam (Fahmi *et al.*, 2024) menyatakan bahwa kepuasan Kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka, karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja sehingga Kepuasan Kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Paramarta et al., (2021) sebagai kombinasi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Irmayani (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja akan dirasakan ketika dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang bagaimana mereka memandang pekerjaannya, di mana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dengan apa yang didapatkan dari tempat kerjanya (Nurmansyah, 2021).

Selanjutnya Yulius (2022) menjelaskan pengertian kepuasan kerja yaitu reaksi afektif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang juga meliputi sikap dan penilaian. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan



sistem nilai yang berlaku pada dirinya (*individual difference*). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Sartika, 2023).

Sedangkan menurut Suwatno dalam (Mulia, 2021) memberikan pengertian kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Widyaningrum, 2020).

Kepuasan Kerja diartikan oleh Marsinah *et al.*, (2023) sebagai perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.



ata lain, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang ada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu ketidakpuasan dapat

diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Berdasarkan uraian definisi mengenai kepuasan kerja yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan baik sikap positif maupun negatif yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut sebagaimana dikemukakan oleh Priansa (2021) antara lain :

1. Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang, seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berpikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan kerjanya. Kepribadian memberikan pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu karyawan yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu karyawan yang tenang dan santai dalam bekerja.

2. Nilai-nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan karyawan atas hasil kerjanya dan tata cara karyawan harus berperilaku di tempat



kerja dengan nilai kerja intrinsik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) sehingga karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang menarik (*interesting*) dan berarti (*meaningful*), seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang

karyawan dengan nilai kerja intrinsik lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi, tetapi jenis pekerjaannya monoton (*monotonous*) ketimbang karyawan dengan nilai ekstrinsik rendah.

3. Pengaruh Sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku karyawan. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup karyawan berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

4. Situasi Kerja

Situasi kerja merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, karyawan dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja. Selain itu, berkenaan dengan:

- a. Seberapa menarik atau seberapa membosankan tugas yang diberikan kepada karyawan.
- b. Orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pelanggan.
- c. Suasana atau iklim yang berada di sekeliling tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, keramaian, dan temperatur udara yang ada di ruang kerja karyawan.
- d. Bagaimana organisasi merancang kondisi kerja, seperti jumlah jam kerja, kenyamanan kerja, dan keadilan dalam pemberian gaji dan fasilitas lainnya.

Indrastuti (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain :

1. Faktor personal, yaitu kecerdasan(IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pengalaman kerja, masa kerja kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan



2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan. Jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sutrisno (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Hal ini meliputi kondisi tempat, ventilasi, penynaran, kantin, dan tempat parker.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dianggap sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam kerja. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan



untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, tempat ibadah, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.11 Indikator Kepuasan Kerja

Agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa pengukuran yang dapat membantu menilainya. Pengukuran ini terbagi ke dalam beberapa indikator sebagaimana dikemukakan oleh Wahyuni *et al.*, (2022) antara lain :

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah

Sejumlah gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam perusahaan.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

4. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Pada saat dipromosikan karyawan pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab.

5. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.



n Kinerja Karyawan

ngat penting bagi organisasi, terutama kinerja karyawan yang dapat membawa

uan yang diharapkan. Kinerja yang baik atau buruk dari karyawan dapat

berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus menjaga, mengawasi, dan menilai setiap karyawan dalam organisasi.

Kinerja dinyatakan oleh Juniarti dan Putri (2021) sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Nuraini (2023) konsep kinerja menggambarkan manifestasi dari pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir semata, melainkan juga melibatkan serangkaian tindakan, penilaian terhadap kualitas dan kuantitas, serta upaya yang dilakukan dalam lingkungan kerja. Hal ini merupakan cerminan dari dedikasi, kemampuan, dan usaha yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Komponen dari kinerja adalah fungsi, interaksi, kemampuan, motivasi, dan peluang yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bersangkutan. Jika salah satu komponen tersebut tidak berfungsi maka kinerja tidak akan optimal sehingga menyebabkan tujuan dari organisasi atau perusahaan tidak efektif (Sukmara, 2023).

Ramli (2024) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di suatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang karyawan. Hal ini akan dampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri

yang termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologi maupun aturan hukum yang

2).
Karyawan dinyatakan oleh Soelistya et al., (2021) adalah seberapa banyak para

kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output,



jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja dimaknai oleh Adhari (2021) sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan. Sedangkan kinerja karyawan juga memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan (Dirhamsyah, 2021).

Karyawan berkualitas dan memiliki pengetahuan yang tinggi, akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan itu sendiri, serta meningkatnya prestasi perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tugasnya dapat selesai sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.



Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan seberapa besar kelemahan yang dimiliki oleh karyawan tersebut untuk diberikan kesempatan memperbaikinya.

Penilaian kinerja merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utama dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (Marlina, 2022).

Menurut Yuniarti *et al.*, (2021) penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan kegiatan atau sebuah proses yang dilakukan oleh individu/perorangan atau kelompok pada sebuah perusahaan atau organisasi, untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan melakukan pekerjaan. Adapun cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Lebih lanjut Yuniarti *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa dalam menerapkan penilaian kinerja karyawan mempunyai beberapa proses yang harus dilakukan. Hal itu disebabkan penilaian kinerja ialah suatu proses secara terus-menerus dan tidak bersifat temporer, proses tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Analisis Pekerjaan

Proses analisis ini dapat diawali dari analisis jabatan/posisi, dengan mengetahui posisi



karyawan maka akan lebih mudah menjelaskan jenis pekerjaannya, tanggung jawab dan akan dilaksanakan, kondisi kerja dan berbagai program dan aktivitas dilakukan oleh karyawan. Analisis pekerjaan ini sangat penting dalam penilaian

kinerja. Analisa pekerjaan menjadi dasar untuk penetapan standar dan evaluasi dan juga dalam menganalisis pekerjaan sangat diperlukan sistem informasi manajemen yang baik.

2. Standar Kinerja

Agar dapat mengetahui kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka diperlukan penetapan standar kinerja. Standar kinerja dipakai untuk melakukan komparasi atau perbandingan antara hasil kerja standar dengan standar yang telah ditentukan di awal saat sebelum melakukan kerja. Dengan adanya perbandingan ini, diharapkan atasan juga bisa melakukan identifikasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan target yang diinginkan oleh atasan atau perusahaan atau tidak. Penetapan standar kerja, harus dilakukan secara detail dan tertulis. Hal ini agar semua detail mengenai target kerja spesifik dan mudah dipahami, realistis dan terukur.

3. Sistem Penilaian Kinerja

Pada umumnya terdapat empat sistem atau metode penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a. *Behavior Appraisal System* atau penilaian kinerja yang berdasarkan terhadap penilaian tingkah laku.
- b. *Personel/Performer Appraisal System* atau penilaian kinerja yang berdasarkan terhadap dari ciri dan sifat individu karyawan
- c. *Result Oriented Appraisal System* atau penilaian kinerja dengan dasar hasil kerja
- d. *Contingency Appraisal System* atau penilaian kinerja terhadap dasar kombinasi beberapa unsur, ciri, sifat, tingkah laku dan hasil kerja.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang.

Penilaian kinerja dilakukan dengan menunjuk isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka capai setiap aspek kerja. Menurut Rahman *et al.*, (2022) tujuan dari adanya penilaian kinerja antara lain :



Penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat rancangan sumber daya manusia. Di dalam penilaian kinerja, perusahaan menyiapkan data untuk analisa potensi dan hambatan yang dimiliki karyawan sebagai acuan untuk pengembangan sumber daya manusia. Di sisi lain, penilaian kinerja karyawan dimaksudkan untuk menyajikan produktivitas karyawan, sehingga mempermudah perusahaan untuk menetapkan kebijakan *reward* dan *punishment*.

2. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan diadakan jika teridentifikasi adanya kekurangan kinerja pada karyawan yang berdampak buruk pada organisasi. Sistem penilaian kinerja tidak menjamin karyawan yang terlatih dan berkembang dengan baik. Namun, kebutuhan pelatihan dan pengembangan ditentukan menurut data penilaian kinerja karyawan.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan strategi formal yang digunakan oleh perusahaan dalam menentukan kualifikasi dan pengalaman karyawan yang tepat. Sistem penilaian kinerja sangat diutamakan dalam menguji kekuatan dan kelemahan karyawan dan penentuan potensi karyawan tersebut. Dengan informasi ini, manajer dapat membimbing dan membantu bawahan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi karir karyawan.

4. Program Kompensasi

Perusahaan diwajibkan membuat perancangan dan menetapkan sistem penilaian kinerja yang andal dan mampu memberikan penghargaan kepada pekerja dan tim yang berprestasi. Pemberi program kompensasi ingin memastikan bahwa kinerja individu mendukung tujuan perusahaan.

5. Hubungan Internal Karyawan



Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menunjang keputusan dalam bidang hubungan internal antar karyawan, termasuk promosi, penurunan pangkat, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan pemindahan.

Perusahaan menggunakan sistem penilaian kinerja. Data penilaian kinerja sangat penting

ketika mempertimbangkan promosi atau PHK. Namun, ketika tingkat kinerja tidak dapat diterima, penurunan pangkat atau bahkan penghentian mungkin dapat terjadi.

Adapun kegunaan penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Juniarti dan Putri (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
- b. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan itu kinerja karyawan juga akan optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi

Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, menurunnya motivasi kerja karyawan, hingga tingginya intensi turnover karyawan.



Indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Moko *et al.*, (2021) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas merupakan produk dari keseluruhan aktivitas atau keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang, atau buruk. Jika dikatakan kualitas kerja karyawan, maka yang dimaksud adalah sesuatu yang dihasilkan karyawan didasarkan pada persyaratan yang ditetapkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi. Kuantitas kerja adalah seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan seseorang atau organisasi dalam periode tertentu dalam ukuran unit, volume, atau rupiah.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan atau ditetapkan sesuai dengan sumber daya yang tersedia (orang, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan material).

5. Kemandirian



merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan tim untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

Komitmen adalah rasa bertanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan benar serta loyalitas terhadap organisasi.

2.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris mengacu pada hasil karya ilmiah yang sudah dilakukan oleh peneliti lain di masa lampau dan relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini akan dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum secara terperinci ke dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
Uma dan Swasti (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X	Metode PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif non signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berhasil memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan negatif signifikan, kepuasan kerja berhasil memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif signifikan.
	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	Metode SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan



Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
	Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang		negatif, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.
Novita dan Kusuma (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)	Metode regresi berganda	Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Adimulyo et al., (2023)	<i>The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT. Asuransi Jasa Tania, Tbk. (Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Jasa Tania, Tbk.)</i>	Analisis regresi linear berganda	Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jasa Tania, Tbk. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dengan nilai 64,
Mittal & Bhakar (2018)	<i>Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector</i> (Meneliti dampak beban peran yang berlebihan	Analisis regresi linear berganda	Beban Peran memiliki dampak positif terhadap Stres Kerja dan Kinerja Kerja dan dampak negatif terhadap kepuasan kerja.



Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
	terhadap stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja-sebuah studi pada wanita pekerja yang sudah menikah di Sektor Perbankan		
Undie et al., (2018)	<i>Job Stress and Employee Performance in the Nigerian Banking Sector</i>	Analisis regresi	Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa stres yang disebabkan oleh tekanan, stres yang disebabkan oleh beban kerja, dan stres yang disebabkan oleh target terkait dengan kinerja karyawan di industri perbankan Nigeria
Yuananda dan Indriati (2022)	Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta	Metode regresi berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian secara simultan (uji F) kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Andika dan Irmayanti (2021)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung	Metode regresi berganda	Berdasarkan hasil analisis, maka ditarik simpulan hasil penelitian: 1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2. Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3. Stres kerja dan konflik kerja signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan



Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
			pada PT. Sinarartha Bali Money Changer.
Soima <i>et al.</i> , (2023)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Metode regresi berganda	Hasil dalam penelitian menjelaskan bahwa: Beban kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Beban kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
Ohorela (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura	Metode regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.
Mardiani dan Khamdanah (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Metode regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT International Molding.
Tanjung <i>et al.</i> ,	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa	Metode PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan



Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
	Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit		berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai.
Fauziek dan Yanuar (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Metode PLS	Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, stres kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Hallo dan Wahyanti, (2022)	The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees Performance at Bank BNI Jailolo Unit, West Halmahera (Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pekerjaan Stres Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Unit Jailolo, Halmahera Barat)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan lingkungan kerja non fisik dan stres mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang cukup baik dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan
Pratama et al.,	The Influence Of Workload, Work Stress, Organizational Culture, And Work Environment On Job	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Itu bisa dilihat dari hasil pengolahan data variabel Beban Kerja nilai thitung



Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
	<p>PerforMance at employees of PT. Bank Sumut Syariah Deli Serdang Area (Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Organisasi Budaya, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja. Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Deli Serdang Area)</p>		<p>2,374 > ttabel 2,042. Sedangkan untuk variabel Stres Kerja sebesar 2,042, nilai variabel Budaya Organisasi sebesar 1,069 < ttabel 2,042, nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,783 < ttabel 2,042. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung sebesar 3,908 > Ftabel 2,68. Indonesian</p>
<p>Solikhah (2023)</p>	<p>Analysis of The Influence Of Work Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variabel (Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening)</p>	<p>Analisis Jalur</p>	<p>Berdasarkan hasil uji Kofisien determinasi Persamaan I sebesar 0,284 berarti kontribusi atau hubungan stres kerja sebesar 28,4% dan sisanya 71,6%, dan dari persamaan II hasilnya sebesar 0,174, artinya faktor stres kerja (X) mempengaruhi kepuasan kerja (Z) sebesar 17,4%, sedangkan sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian dari hasil perhitungan melalui Path dengan metode Causal Step dan Product Of Coefisien dinyatakan bahwa dan pada penelitian ini diperoleh hasil z hitung sebesar 1,077 dan z tabel sebesar 0,353. Jadi dapat disimpulkan z hitung > z tabel maka variabel Intervening memediasi hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen. Atau dengan kata lain variabel Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara</p>



Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
			variabel Stres Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.
Johan dan Satrya, (2023)	Effects Of Workload And Job Stress On Employee Performance Of Banking Employees: The Mediating Role Of Job Satisfaction (Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan : Dimidiating peran Kepuasan Kerja)	Analisis SEM	Hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan kontribusi bagi perbankan dalam mencegah stres kerja yang dialami pegawai hingga meningkatkan kinerja pegawai di bank konvensional.
Kirana et al., (2021)	Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variabel (Analisis Dampak Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening)	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian ini adalah: Beban kerja tidak terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, stres kerja tidak terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, beban kerja tidak terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. kepuasan kerja, stres kerja terbukti berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja tidak terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi, stres kerja terbukti berpengaruh kepuasan kerja melalui motivasi. Penulis menyarankan agar penelitian



Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
			mengenai kepuasan kerja dapat menggunakan variabel selain beban kerja, stres kerja, dan motivasi untuk mengungkap kontribusi lain di luar variabel tersebut.
Putra et al., 2023)	Analysis Of The Influence Of Workload And Supervision On Employee Perfor Mance Through Work Stress As An Intervening Variabel In Production Department Of PT Yanmar Diesel Indonesia (Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Produksi PT Yanmar Diesel Indonesia)	Analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (WL) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan nilai koefisien sebesar -0,751. Pengawasan (PS) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan nilai koefisien sebesar -0,101. Beban kerja (WL) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (KK) melalui stress kerja (SK) dengan nilai koefisien sebesar -0,080. Pengawasan (PS) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (KK) melalui stres kerja (SK) dengan nilai koefisien sebesar -0,39. Stres kerja (SK) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (KK) dengan nilai koefisien sebesar -0,136. Beban kerja (WL) berpengaruh positif terhadap stres kerja (SK) dengan nilai koefisien sebesar 0,587. Pengawasan (WL) berpengaruh positif terhadap stres kerja (SK) dengan nilai koefisien sebesar 0,289.

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

