

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Job Demands-Resource Theory*

Grand theory yang dijadikan dasar dalam penelitian ini yaitu teori yang dicetuskan oleh Bakker dan Demerouti tahun 2007. *JD-R Theory* atau *Job Demands-Resource Theory* ialah teori yang menjelaskan bagaimana *job demands* atau tuntutan pekerjaan dan *job resource* atau sumber daya pekerjaan saling mempengaruhi kinerja karyawan (Bakker *et al.*, 2023). Dalam *JD-R Theory* setiap pekerjaan memiliki dua elemen utama yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan alam dunia kerja meliputi berbagai aspek yang menuntut keterlibatan fisik, mental, maupun emosional secara intens seperti tingginya volume pekerjaan, tekanan waktu dan konflik peran. Sumber daya pekerjaan ialah faktor yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan.

Tuntutan pekerjaan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres karyawan serta sumber daya yang tidak cukup dan tidak mendukung yaitu lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja (Schaufeli, 2017). *JD-R Theory* menjelaskan bahwa perlu adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan agar terjaganya kesejahteraan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memaksimalkan kinerja suatu organisasi, sumber daya yang ada harus digunakan termasuk sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam bisnis apapun. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan, mengelola dan memanfaatkan seluruh individu yang tergabung didalam organisasi secara optimal sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi secara efektif selaras dengan fungsi serta keewajiban yang diembannya (Adiwinata *et al* ., 2022).

Beberapa hal yang mencakup dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian insentif serta evaluasi kinerja. Apabila suatu organisasi ingin berkembang maka organisasi tersebut dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya (Ramadhan & Rachmadsyah, 2024).

Menurut Babullah (2024) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan bagaimana atas peran vital tenaga kerja dalam sebuah organisasi sebagai aset yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia menurut Almasri (2016) merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Maksudnya yaitu tenaga kerja atau karyawan yang menempati suatu posisi tertentu pada organisasi atau individu yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan berbagai unsur didalam organisasi, baik yang berupa manusia maupun non manusia dengan

tujuan agar organisasi dapat mencapai hasil secara efektif dan efisien (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup perencanaan, penorganisasian, pengarahan serta pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan hingga pemutusan hubungan kerja yang semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara menyeluruh (Pasarela, 2023).

b. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena mereka adalah kekuatan utama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain berperan sebagai karyawan, sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan utama organisasi. Adapun fungsi-fungsi sumber daya manusia (Asnora, 2024).

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan langkah awal yang memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja bisa bekerja efektif atau tepat sasaran dan efisien.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian manajemen sumber daya manusia yaitu cara organisasi menyusuk struktur tenaga kerja agar setiap karyawannya memiliki tugas yang jelas dan dapat bekerja secara optimal dalam organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Proses pengarahan mencakup kegiatan memberikan arahan, dukungan dan dorongan kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Pengadaan merupakan proses mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dimulai dari penarikan, seeksi, penempatan, orientasi dan induksi.

4) Pengendalian

Pengendalian ini bertujuan untuk memastikan karyawan mentaati semua peraturan yang dibuat organisasi dan melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan. Apabila terjadi ketidaksesuaian, akan dilakukan perbaikan yang diperlukan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teori, konsep, dan etika kerja karyawan dengan pendekatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6) Kompensasi

Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghormatan atas kontribusi yang mereka berikan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Kompensasi ini diberikan secara adil dan layak agar karyawan tetap termotivasi.

7) Pengintegrasian

Integrasi adalah proses menyatukan tuntutan karyawan dan tujuan organisasi untuk menyelaraskannya, menciptakan hubungan kerja yang positif, dan menguntungkan kedua belah pihak.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan bertujuan untuk menjaga kesehatan mental, fisik dan loyalitas karyawan agar karyawan tetap bekerja dengan baik hingga masa pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan memegang peranan penting dalam organisasi dan merupakan salah satu elemen kunci dalam mewujudkan target atau sasaran yang telah dirancang sebelumnya. Kedisiplinan merupakan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma kerja dalam organisasi.

10) Pemberhentian

Pemberhentian terjadi saat hubungan kerja antara karyawan dan organisasi berakhir yang mana hal ini terjadi karena adanya berbagai faktor seperti pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja, pensiun atau habisnya masa kontrak karyawan dengan organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari sumber daya manusia sulit untuk dirumuskan secara tepat karena sifatnya yang bervariasi, tergantung pada kondisi dan tahap pengembangan yang dialami oleh setiap organisasi. Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut (Babullah, 2024) yaitu:

1) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional organisasi mencerminkan peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung tercapainya kinerja dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan ini terkait dengan upaya menjaga kinerja efektif departemen manajemen sumber daya manusia agar tetap selaras dengan kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Tujuan sosial menekankan tanggung jawab sosial organisasi terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar.

4) Tujuan Personal

Tujuan ini berfokus pada kesejahteraan dan perkembangan karyawan dengan memastikan bahwa mereka mempunyai kesempatan untuk mencapai tujuan pribadinya dalam organisasi. Ketika karyawan merasa mendapatkan apresiasi serta peluang untuk bertumbuh, mereka cenderung memiliki dorongan lebih besar dalam memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

2.1.3 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu respon emosional, fisik dan mental yang dimiliki oleh individu ketika dihadapkan dengan tuntutan atau tekanan yang diberikan organisasi yang mana itu melebihi dan tidak sejalan dengan kemampuan, pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya. Stres kerja akan berdampak

negatif terhadap produktivitas juga kinerja karyawan apabila stres tersebut tidak dapat diolah dengan baik.

Stres yang berlebihan dapat menjadi suatu ancaman serius terhadap kemampuan individu dalam beradaptasi dan menghadapi tantangan disekitarnya. Ketika stres meningkat dapat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan mental dan fisik mereka. Stres dapat mengakibatkan individu mengalami gangguan konsentrasi, kelelahan serta ketidakmampuan untuk berpikir jernih dalam mengambil keputusan.

Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan perubahan perilaku yang signifikan. Orang-orang yang mengalami stres berat akan mudah merasa cemas, gugup dan kekhawatiran yang sulit dikendalikan. Jika tidak dapat ditangani dengan baik, hal ini dapat menurunkan motivasi, meningkatnya angka absensi dan juga akan berdampak buruk bagi kinerja. Menurut Ristiyawati *et al* . (2018) stres kerja merupakan keadaan emosional dan fisik yang muncul sebagai respon individu terhadap berbagai tekanan atau tuntutan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal yang sering disebut sebagai stressor.

- 1) Menurut Ahmad *et al* . (2019) stres kerja ialah keadaan yang terjadi ketika seseorang mengalami ketegangan yang mana ketegangan ini mengganggu emosi dan dapat mempengaruhi proses berpikir seseorang.
- 2) Menurut Santoso & Rijanti (2022) stres kerja merupakan tekanan emosional yang dialami oleh karyawan saat dihadapkan pada tekanan tertentu seperti tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang mana kondisi ini dapat

mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seperti tidak dapat mengontrol emosi, sulit untuk tidur, merasa cemas, tegang dan tekanan darah meningkat.

b. Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Nugraheni *et al* . (2023) ada beberapa faktor stres kerja yaitu:

1) Tuntutan Pekerjaan (*Task Demands*)

Tuntutan ini berhubungan langsung dengan pekerjaan seperti beban kerja yang begitu tinggi, tugas yang sangat sulit dan kompleks, tanggung jawab yang besar dan tuntutan waktu yang ketat. Ketika tuntutan yang diberikan melebihi kapasitas seseorang maka stres kerja akan muncul.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai akan dapat mengakibatkan stres kerja, kelelahan serta merusakkan motivasi dan produktivitas.

2) Tuntutan Peran (*Role Demands*)

Ketika seseorang mengalami konflik dalam memahami peran mereka atau peran yang diberikan bertentangan satu sama lain maka dapat dipastikan tuntutan peran ini dapat menyebabkan stres kerja. Organisasi harus memastikan bahwa peran bagi setiap individu itu jelas, komunikasi yang baik serta dukungan sosial agar individu dapat menjalankan perannya dengan efektif dan tetap sehat secara mental.

Tuntutan peran ini muncul dari ekspektasi, tanggung jawab dan tugas yang terkait dengan suatu peran dalam organisasi. Tuntutan peran ini bisa bersifat psikologis maupun sosial yang sering kali berhubungan dengan bagaimana individu berperilaku dan beradaptasi dalam peran yang mereka emban.

3) Kondisi Kerja (*Physical Work Environment*)

Kondisi kerja merujun pada lingkungan fisik tempat individu bekerja yang didalamnya terdapat elemen-elemen yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja. Seperti aspek pencahayaan, kebisingan, suhu ruangan, tata letak dan juga kebersihan.

Lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong peningkatan kinerja, menciptakan rasa nyaman, serta berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Jika kondisi kerja itu buruk maka dapat menyebabkan stres, kelelahan, gangguan kesehatan, penurunan produktivitas serta meningkatnya absesnsi.

4) Perubahan Organisasi (*Organizational Change*)

Perubahan organisasi merupakan sebuah proses dimana organisasi melakukan penyesuaian, perbaikan atau transformasi dalam berbagai aspek operasionalnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan daya saing. Organisasi harus terus-menerus melakukan perubahan baik yang berasal dari faktor eksternal maupun faktor internal.

Faktor eksternal mencakup seluruh dinamika yang terjadi di luar organisasi yang memiliki dampak langsung terhadap berjalannya dan berlangsungnya bisnis. Seperti perubahan ekonomi, perkembangan teknologi dan globalisasi. Organisasi juga harus menghadapi faktor internal yang dapat mempengaruhi stabilitas dan efektivitas kerja. Seperti lpergantian kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak harmonis.

5) Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Relationship*)

Dalam hubungan ini melibatkan beberapa aspek seperti aspek sosial, emosional dan profesional. Ketika terjadi konflik di tempat kerja baik itu dengan atasan atau sesama rekan kerja maka dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan.

Hubungan yang terjalin antara dua individu atau lebih ini didasarkan pada kepercayaan, komunikasi, saling merasa pengertian, respek dan toleransi serta konflik dan cara penyelesaiannya. Hubungan antar pribadi yang baik dapat mengurangi stres, dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat memperkuat rasa percaya diri.

6) Kebijakan Manajemen (*Management Style and Policies*)

Gaya manajemen yang ototriter dan kebijakan organisasi yang tidak mendukung karyawan dapat berpotensi menimbulkan suasana kerja yang buruk, tidak kondusif sehingga akan muncul tekanan kerja dan dapat memperburuk tingkat stres kerja antar karyawan.

Pemimpin cenderung mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan, menuntut karyawan untuk patuh tanpa memberikan ruang bagi masukan atau kreativitas individu. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa dirinya tidak dihargai, kehilangan motivasinya dan mengalami keterbatasan dalam mengembangkan potensi mereka.

c. Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Johan *et al* . (2021) adalah:

1) Stres Lingkungan

Muncul akibat ketidakpastian ekonomi seperti inflasi atau pengurangan tenaga kerja serta perkembangan teknologi yang membuat individu merasa tertekan dan menganggu kesehatan psikisnya.

2) Stres Organisasi

Tuntutan kerja secara berlebihan, peran yang tidak jelas dan saling bertentangan dalam menjalankan tanggung jawab dapat mengakibatkan kebingungan sehingga menimbulkan stres kerja.

3) Stres Individu

Adanya permasalahan disetiap diri individu seperti adanya permasalahan keluarga, keuangan, kepribadian individu dapat menyebabkan stres berlebih.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan semua aktivitas dan tanggung jawab yang harus dijalankan individu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja mencakup berbagai aspek yaitu aktifitas fisik, pemikiran analitis hingga tekanan emosional yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Intensitas dan kompleksitas beban kerja dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, kapasitas individu serta faktor internal seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja dan ketersediaan sumber daya pendukung.

a. Pengertian Beban Kerja

Ada beberapa pengertian beban kerja menurut para ahli yaitu :

- 1) Menurut Qoyyimah *et al* . (2019) beban kerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan seberapa banyak waktu yang diperlukan oleh

seseorang guna menyelesaikan suatu tugas, dengan menetapkan durasi pelaksanaanya.

2) Menurut Ahmad *et al* . (2019) beban kerja merupakan sekumpulan beberapa tugas yang harus diselesaikan oleh individu, kelompok atau pemegang jabatan tertentu dengan waktu yang sudah ditentukan yang mana tugas ini meliputi beberapa tanggung jawab yang harus diselesaikan.

b. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Husni *et al* . (2023) faktor-faktor beban kerja yaitu:

1) Faktor Beban Fisik

Faktor beban fisik yaitu beban kerja yang berkaitan dengan aktivitas tubuh seperti mendorong, mengangkat, menarik atau melakukan gerakan berulang dalam jangka tertentu. Beban fisik dalam pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti intensitas kerja, postur tubuh, kodisi lingkungan dan ketersediaan alat bantu.

2) Faktor Beban Mental

Faktor beban mental merupakan tekanan atau tuntutan yang dialami seseorang dalam menjalankan tugasnya yang mana hal ini membutuhkan konsentrasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah serta tanggung jawab. Untuk mengelola beban mental maka penting bagi karyawan untuk menerapkan manajemen stres, menjaga keseimbangan kerja dan membangun lingkungan kerja yang positif.

3) Faktor Waktu

Ketersediaan waktu menjadi elemen krusial yang dapat menentukan intensitas besar beban kerja yang harus dipikul oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Jam kerja terlalu panjang, durasi kerja yang singkat dan kurangnya dukungan teknis dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Pengelolaan waktu yang baik sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dapat meningkatkan produktivitas tanpa mengakibatkan rasa stres dan kelelahan yang berlebihan.

c. Indikator-indikator Beban Kerja

Ada beberapa indikator menurut Ahmad *et al* . (2019) yaitu :

1) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang baik dapat meringankan beban kerja. Kondisi kerja yang baik ini meliputi keamanan lingkungan, kenyamanan tempat kerja, kelengkapan fasilitas, hubungan kerja yang baik, serta sistem kerja yang tertata rapi menjadi elemen penting dalam menciptakan kondisi tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung justru dapat memperparah tekanan yang dirasakan karyawan dan berpotensi meningkatkan beban kerja bagi karyawan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja merupakan cara karyawan memanfaatkan jam kerja yang tersedia untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Jika jam kerja yang diberikan terlalu panjang tanpa adanya istirahat maka hal ini akan mengakibatkan beban kerja yang sangat buruk. Serta pengelolaan waktu kerja yang buruk dapat menyebabkan menurunnya

produktivitas, peningkatan stres dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

3) Target yang Harus Dicapai

Target yang harus dicapai ialah tujuan spesifik yang ingin diraih organisasi dalam kurun waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Target yang terlalu tinggi dan tidak jelas akan meningkatkan beban kerja yang signifikan, dapat menyebabkan meningkatnya beban, menurunkan motivasi, dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya jika target jelas dan juga terukur maka hal ini dapat membantu karyawan untuk mengelola sumber daya dan waktunya dengan baik.

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang berada di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya, termasuk kondisi fisik, hubungan sosial, serta faktor psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak pada kenyamanan, kinerja dan tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak mendukung bisa menurunkan tingkat produktivitas sekaligus menyebabkan stres bagi pekerja. Adapun pengertian lingkungan kerja menurut para ahli yaitu :

- 1) Menurut Oktarendah & Putri (2023) lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi dan elemen di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

- 2) Menurut Lilik *et al* . (2018) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka seperti kebersihan, penerangan, musik dan sebagainya.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Aslia (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1) Penerangan

Pencahayaan yang diterima baik akan membuat karyawan merasa betah dengan pekerjaannya karena pencahayaan yang baik dapat mengurangi kelelahan mata, kesalahan kerja, kecelakaan kerja dan juga agar dapat melihat dengan detail pekerjaan yang dikerjakan.

2) Suhu Udara

Kenyamanan karyawan selama bekerja dapat dipengaruhi oleh kondisi suhu udara di lingkungan kerja. Suhu udara yang terlalu dingin atau terlalu panas juga dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan, stres bahkan gangguan kesehatan.

3) Suara Bising

Suara yang cukup bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, masalah gangguan pendengaran dan juga dapat menurunkan produktivitas kinerja.

4) Ruang Gerak

Ruang gerak merupakan ruang yang tersedia bagi karyawan untuk bergerak dengan nyaman saat menjalankan tugasnya. Ruang gerak yang cukup sangat

diperlukan agar karyawan merasa nyaman dan leluasa. Ruang gerak ini mencakup tata letak peralatan kerja, luas area kerja, serta kebebasan dalam melakukan aktivitas fisik tanpa hambatan.

5) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan upaya untuk melindungi karyawan dari berbagai risiko atau bahaya yang dapat terjadi sewaktu-waktu selama karyawan tersebut bekerja. Perlu adanya penerapan prosedur kerja agar karyawan merasa tetap aman dan mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahmad *et al* . (2019) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja yang kondusif membuat karyawan merasa dirinya lebih nyaman dan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Suasana kerja yang positif membuat individu lebih bersemangat, merasa nyaman dan produktivitas karyawan bisa meningkat. Jika suasana kerja itu tidak mendukung maka dapat menyebabkan stres, ketidaknyamanan dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan kerja merupakan interaksi dan komunikasi yang terjadi antar sesama karyawan dalam suatu organisasi. Hubungan yang harmonis pegawai antar pegawai sangat penting karena agar tercapainya tujuan organisasi. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, mengurangi stres dan dapat memperkuat kolaborasi. Sedangkan

hubungan kerja yang buruk maka dapat menyebabkan konflik, menurunkan motivasi dan menganggu efektivitas kerja.

3) Tersedianya Fasilitas kerja

Fasilitas kerja ialah bentuk dukungan berupa infrastruktur dan perlengkapan yang disediakan untuk mempelancar tugas-tugas karyawan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan membuat karyawan merasa betah dengan pekerjaannya, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Fasilitas kerja yang mewadai tidak hanya membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya tetapi juga berperan dalam menjaga kesejahteraan dan kesehatan karyawan selama bekerja.

2.1.6 Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang telah diperoleh oleh seseorang dalam sebuah organisasi berdasarkan tugas, tanggung jawab, serta standar yang telah ditentukan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, ini bukan hanya tanggung jawab individu tetapi juga organisasi. Adanya pelatihan, penghargaan serta suasana kerja yang kondusif dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih produktif dan berkontribusi lebih besar bagi kesuksesan organisasi

Ada beberapa penegrtian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu:

- 1) Menurut Nafiah *et al* . (2018) kinerja karyawan merupakan serangkaian aktivitas yang dijalani oleh individu atau organisasi yang memiliki kaitan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, serta memberikan kontribusi pada aspek ekonomi.

2) Menurut Luthan (2023a) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sebagai bentuk pelaksanaan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 faktor menurut Simanjuntak *et al* . (2023) yaitu

1) Faktor Individu

Faktor ini timbul dari dalam diri individu yang mana meliputi pengetahuan, kemampuan dan sebaginya. Setiap karyawaan memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda. Karyawan dengan tingkat keterampilan yang baik biasanya menunjukkan produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi.

2) Faktor Psikologis

Faktor ini terdapat beberapa elemen-elemen psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku individu seperti sikap, kepribadian individu, pembelajaran serta motivasi dorongan internal yang dapat mengarahkan individu untuk mencapai tujuannya. Sikap yaitu cara individu merespon situasi atau tugas dalam pekerjaannya. Sikap yang positif seperti disiplin dan kerja keras dapat meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang memiliki kepribadian proaktif cenderung lebih inovatif dan cepat dalam menyelesaikan tugas.

3) Faktor Organisasi

Terdiri dari kepemimpinan yang mengarahkan, sumber daya yang dibutuhkan organisasi, struktur organisasi yang jelas, penghargaan dan juga

desain pekerjaan. Faktor organisasi sangat penting karena dapat menentukan sejauh mana karyawan merasa nyaman, termotivasi dan mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memperhatikan dan mengelola faktor-faktor organisasi dengan baik akan lebih mudah untuk menepati tujuan bisnisnya serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ristiyawati *et al* . (2018) indikator kinerja karyawan yaitu :

1) Volume Hasil Kerja

Volume hasil kerja mengacu pada keberhasilan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam waktu yang sudah ditentukan. Volume hasil kerja mencerimkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target yang telah ditetapkan. Volume hasil kerja dapat ditingkatkan dengan strategi yang tepat seperti pelatihan karyawan, efisiensi kerja, pemnfaatan teknologi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2) Kualitas Hasil Pekerjaan

Kualitas hasil pekerjaan ini ialah tingkat hasil pencapaian kerja yang sesuai dengan standar dan tujuan yang diharapkan organisasi. Kualitas pekerjaan tidak hanya dinilai dari ketepatan dan ketelitian tetapi dari efisiensi, kepuasan pelanggan serta dampak jangka panjangnya. Dengan menerapkan sistem kerja yang efektif, keterampilan karyawan dapat berkembang lebih baik dan tercipta suasana kerja yang kondusif. Hal ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan mutu hasil kerja sekaligus meraih pencapaian lebih optimal.

3) Tingkat Kedisiplinan Pegawai

Tingkat kedisiplinan pegawai sejauh mana seorang pegawai patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap tugas, serta keseriusan dalam menjalankan pekerjaan yang profesional.

4) Tingkat Kesalahan yang Dilakukan Pegawai

Tingkat kesalahan pegawai ialah seberapa banyak pegawai melakukan kesalahan selama bekerja. Kesalahan ini seperti kesalahan teknis, administratif atau perilaku karyawan yang dapat berdampak pada efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Meskipun kesalahan merupakan proses dari individu belajar tetapi kesalahan yang terlalu sering atau terus berulang akan menghambat kinerja organisasi dan menurunkan kualitas hasil kerja.

5) Kreativitas Pegawai dalam Menyelesaikan Tugas

Kreativitas pegawai ini yaitu sejauh mana seorang pegawai menemukan ide-ide baru serta inovatif. Kreativitas mencakup pemikiran yang fleksibel, kemampuan dalam memecahkan suatu permasalahan serta keberanian untuk mencoba pendekatan yang berbeda guna meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang akan diteliti yaitu, pengaruh stres, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ristiyawati <i>et al</i> (2018)	Pengaruh Sres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputra Lumajang	X1 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra Lumajang.
2	Sakti <i>et al</i> (2018)	Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD DR. Haryoto Kabupaten Lumajang	X1 : Stres X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Perawat	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini yaitu stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD DR. Haryoto Kabupaten Lumajang.
3	Afriliyanto <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru Kota Malang	X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan memberikan bukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru Kota Malang.
4	Farkhan <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang	X3: Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
5	Zuhriyah <i>et al</i> (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Darun Najah Kabupaten Lumajang	X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Guru	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Darun Najah Kabupaten Lumajang dikarenakan lingkungan kerja yang sudah memadahi.
6	Nugraha & Rahmi (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung	X1 : Stres Kerja X2: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini yaitu stress kerja berpengaruh signifikan namun beban kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.
7	Oktarendah & Putri (2023)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang	X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Linear Berganda	Hasil penlitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lembaga Palembang.
8	Taher & Taharrudin (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Haji Maming Alma Batulicin	X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja X3: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kayawan PT. Haji Maming Alma Batulicin.
9	Silvia <i>et al</i> . (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi	X1: Beban Kerja Y : Kinerja	Analisis Linear Berganda	Temuan studi ini mengindikaiskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			Karyawan		kinerja karyawan.
10	Suryadi & Yusuf (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta	X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Tiara <i>et al</i> . (2024)		X1 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Zainuddin <i>et al</i> 2018		X1 : Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Sumber : Penelitian Terdahulu (2018-2024)

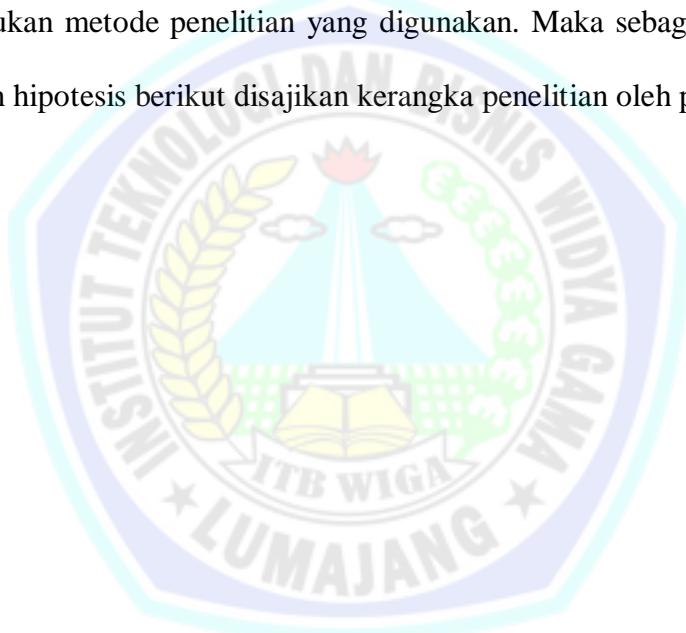
2.3 Kerangka Penelitian

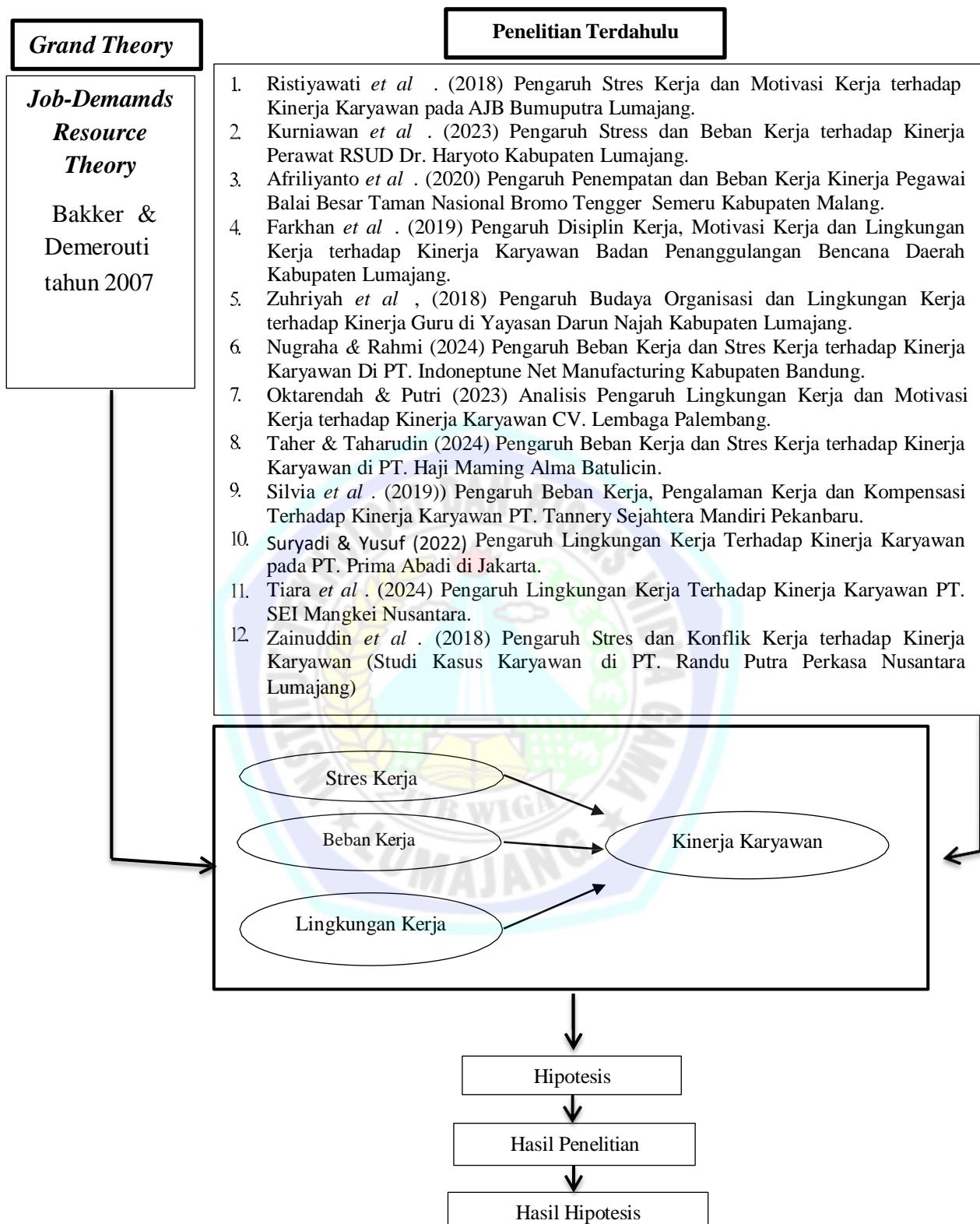
2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menyadari peran strategis sumber daya manusia, maka setiap organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memberikan

perhatian khusus pada faktor stres, beban kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran digunakan untuk mengukur suatu kinerja karyawan yang terkait dengan stres, beban kerja dan lingkungan kerja. Kerangka penelitian merupakan rancangan atau struktur sistematis yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam suatu penelitian. Kerangka ini membantu peneliti dalam menyusun teori, mengembangkan hipotesis dan menentukan metode penelitian yang digunakan. Maka sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis berikut disajikan kerangka penelitian oleh peneliti:



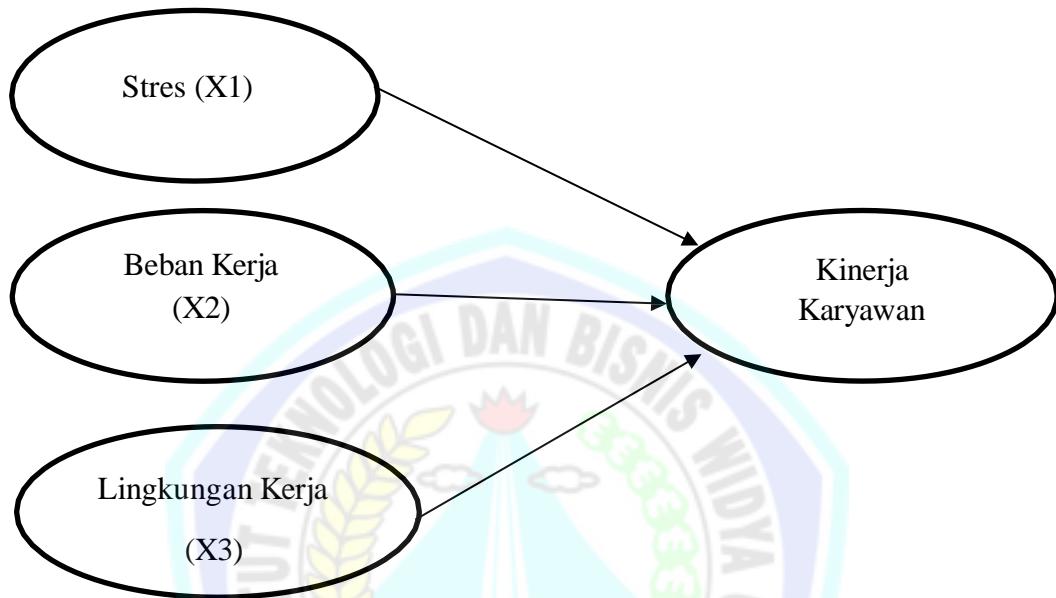


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pernyataan suatu penelitian digambarkan

Penjelasan :



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Sumber: Johan *et al* (2021), Ahmad *et al* (2019), Ristiyawati *et al* (2018)

Paradigma konseptual merupakan gambar ganda yang mempunyai 4 variabel yaitu 3 variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) pada gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan paradigma elips yang mana paradigma ini digunakan jika variabel yang diteliti memiliki banyak indikator.

2.4 Hipotesis

Menurut Namora *et al* . (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian. Diartikan sebagai jawaban sementara karena jawaban tersebut masih masih berdasarkan teori. Berdasarkan

rumusan masalah pada penelitian, tujuan penelitian, landasan teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

a. Stres Kerja

Stres kerja pada merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa stres apabila tidak bisa memenuhi ekspektasi target yang diberikan perusahaan (Nugraha & Rahmi, 2024).

Stres kerja yang diterima karyawan terlalu besar akan dapat mengancam keampuan individu untuk menghadapi lingkungan, mental dan fisik (Zainudin *et al* ., 2018). Menurut teori tersebut ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seseorang untuk mengatasinya maka individu akan mengalami tekanan yang dapat menganggu emosional, menganggu mentalnya, kelelahan serta kesehatannya akan terganggu.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Rahmi 2024 yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif maka akan dijelaskan dalam hipotesis pertama sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan UD. Gading Mas

Gesang Lumajang.

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan serta keberhasilan operasional suatu organisasi. Beban kerja mengacu pada keseluruhan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada

karyawan dalam kurun waktu tertentu (Ahmad *et al* ., 2019). Beban kerja yang diberikan terlalu berat akan berpengaruh pada kinerja karyawan karena hal itu akan mempengaruhi fisik dan psikisnya (Luthan, 2023). Menurut teori tersebut karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebih, mereka akan cenderung mengalami kelelahan, berpotensi menyebabkan stres yang tinggi serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Taher & Taharuddin (2024) yang berjudul ‘Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung’ menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Indoneptune Net Manufacturing.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, akan dijelaskan hipotesis kedua sebagai berikut :

H_2 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang.

c. Lingkungan Kerja

Menurut penjelasan Suparta *et al* . (2023) kondisi lingkungan kerja yang tertata rapi, aman, kondusif dan serta mendukung kenyamanan secara fisik dan psikologis, mampu menciptakan rasa tenang bagi karyawan saat menjalankan tugas. Menurut teori tersebut kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja individu. Ketika lingkungan kerja memenuhi aspek kebersihan, keamanan, kondusif dan kenyamanan maka dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadi & Yusuf (2022) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta” yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan dijelaskan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H_3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD.

Gading Mas Gesang Lumajang.

