

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam memilih fenomena penelitian, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati & Syofian, 2021) dengan judul : “PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SENTRA ADI PURNA BENGKULU”. Tujuan penelitian ini untuk mencoba mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha jasa konstruksi PT. Sentra Adi Purna. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Sentra Adi Purna sebanyak 30 orang dan sampel berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh, semua populasi menjadi sampel penelitian dengan instrument kuisioner. Hasil penelitian ini adalah diperoleh persamaan regresi linear yaitu dimana dari persamaan itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara dua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Konstanta (a) kinerja karyawan mengalami penurunan . Koefisien regresi (b) setiap kinerja karyawan mengalami penurunan serta derajat kebebasan, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Evi Sofiana et al., 2020) dengan judul : “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak”. Tujuan penelitian ini merupakan buat menguji secara realitas interaksi positif antara beban kerja menggunakan kinerja dosen, menguji secara realitas interaksi positif antara beban kerja menggunakan kinerja dosen, menguji secara realitas interaksi positif antara beban kerja menggunakan beban kerja. Metode penelitian adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel dipilih dengan metode non-probability sampling, khususnya purposive contoh. Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, tidak ada bukti tentang pengaruh Beban kerja dosen polnep

terhadap kinerja yang ditandai dengan sig. nilai 0,740. Itu hasil yang sama terjadi pada pengujian hipotesis kedua, tidak ada bukti tentang pengaruh stres kerja dosen Polnep terhadap kinerja yang ditandai dengan sig. Nilai 0,179. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Hasil ini ditandai dengan sig. nilai 0,000.

3. Penelitian yang dilakukan (Nurkholifa & Budiono, 2022) dengan judul :” PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediator. Penelitian ini dilakukan di PT Asuka Engineering Indonesia dengan menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapat dari respon karyawan terhadap kuisioner yang berupa angket *online* dengan menggunakan skala Likert. Populasi penelitian ini ialah semua karyawan yang ada di kantor pusat PT Asuka Engineering Indonesia sebagai responden yaitu sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu di mana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya akan diolah menggunakan SmartPLS 3.0 dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan , pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Nur Aeni, 2021) dengan judul : “Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan departmen assembly PT KY Indonesia dengan jumlah 135 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan margin eror 10% yaitu berjumlah 57 metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.

Metode analisis data menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan software Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh pada prestasi kerja, hubungan antara beban kerja dan efisiensi karyawan. Kinerja karyawan di PT KY Indonesia.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Milafatul Qoyyimah et al., 2019) dengan judul : “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun dan lainnya adalah untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INKA Multi Madiun Solutions dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 304 karyawan dengan menggunakan Simple Random Sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negatif (-1.052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Staf PT INKA Multi Solusi Madiun, (2) Stres kerja berpengaruh negatif (-5,120) dan signifikan terhadap kinerja staf PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif (10.873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif (49.969) dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Demak Claudia Yosephine Simanjuntak et al., 2021) dengan judul : “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA”. Tujuan berdasarkan penelitian ini merupakan untuk menganalisis dampak stres kerja, beban kerja &

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera . Penelitian ini merupakan penelitian dengan analisis deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang responden. Data pada penelitian terdiri dari data primer, yaitu kuesioner dengan skala likert dan observasi lapangan, serta data sekunder, yaitu dokumen perusahaan serta sumber lain yang relevan. Data primer dikumpulkan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 50 orang responden serta hasil observasi lapangan, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen perusahaan terkait variabel penelitian serta sumber lain seperti buku, artikel ilmiah dan penelitian sejenis sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik sebagian maupun secara bersama-sama. Temuan di atas menjabarkan bahwa perusahaan hendaknya dapat menerapkan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya stres kerja, tingginya beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.

7. Penelitian yang dilakukan oleh (Christian Sahat Parasian & I Gede Adiputra, 2021) dengan judul : “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Layanan komprehensif internasional dan logistik. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 80 responden melalui media Google Form. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji analisis jalur, uji hipotesis yang diolah menggunakan software IBM SPSS versi 26. Pada penelitian ini, didapat hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Latief et al., 2019) dengan judul : “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN CABANG LANGSA”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kota Langsa. Staf penelitian adalah pegawai tetap BPJS Langsa cabang Tervey yang berjumlah 31 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif pada penelitian ini berupa teori-teori dan keadaan umum BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Data kuantitatif berupa jumlah karyawan dan data tanggapan responden atas pernyataan yang diajukan dan di ukur dengan skala likert. Sedangkan sumber data dalam penelitian inimerupakan data primer yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi dan memberikan kuesioner pada objek penelitian yaitu karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Hasil penelitian ini adalah Hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,098 + 0,260X_1 + 0,290X_2$. Untuk membuktikan hipotesis secara parsial dilakukan uji t untuk masing-masing variabel, dimana variabel komitmen organisasi diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,03 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifi kan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Variabel kepuasan kerja diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,04 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifi kan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Dan untuk membuktikan hipotesis secara simultan dilakukan uji F, sehingga diperoleh $F \text{ sig} < 5\%$ ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifi kan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 33,4% komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Aulia, 2021) dengan judul : “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA JAMBI RAYON TELANAIPURA”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja diukur dan bagaimana kinerja karyawan di PT.PLN Rayon Telanaipura Jambi serta menganalisis pengaruh stres

kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Rayon Telanaipura Jambi. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kausatif yang bertujuan untuk melihat sebab/akibat atau pengaruh pada variabel variabel penelitian. Analisis menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu mengumpulkan instrumen penelitian dan menguji hipotesis secara statistik. Populasi penelitian ini adalah 45 individu dan semuanya digunakan sebagai sampel (seluruh sampel). Yakni, teknik akuisisi data menggunakan dua teknik; kuesioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja cukup berat dan tingkat kinerja staf cukup tinggi. Stres kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien variasi dimana faktor stres kerja bertanda positif. Berdasarkan uji t-test signifikansi antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Telanaipura di Jambi.

10. Penelitian yang dilakukan oleh (Ignatius Soni Kurniawan & Fahmi Al Rizki, 2022) dengan judul : “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJADAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jumlah karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan di kantor Pin 2 Mitra Ogan sebanyak 125 orang. Sampel untuk penelitian ini adalah 44 karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan di kantor Pin 2 Mitra Ogan di Ogan Komering Ulu. Alat analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ditemukan mempunyai efek negatif yg signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah pemimpin organisasi harus mengelola stres kerja dan beban kerja sedemikian rupa sehingga tidak terlalu sedikit atau terlalu banyak yang menurunkan kinerja.
11. Penelitian yang dilakukan oleh (Utomo et al., 2022) dengan judul : “*Effect Of Organizational Commitment, Leadership, And Compensation On Employee Performance at PT Trustlog Total Solusindo Surabaya*”. The purpose of this study is to examine the impact of organizational engagement, leadership, and compensation on employee performance. The method used in this study is the

census. The pattern for this have a look at became forty personnel of PT Tustlog Total Solusindo in Surabaya. The analytical device used is more than one linear regression. The kind of facts gathered through the writer is number one facts. The results showed that organizational engagement variables, leadership and reward variables simultaneously influenced employee performance, and leadership and reward variables had a partial positive impact on employee performance. We showed that organizational engagement variables had no effect on employee performance. PT Trustlog Total Solusindo Surabaya. And it is the most dominant variable in employee impact.

12. Penelitian dilakukan oleh (Faza & Usman, 2021) dengan judul : “*Effect Of Work Discipline, Organizational Commitment, And The Work Environment On Employee Performance*”. The purpose of this study was to partially and significantly determine the impact of work discipline, organizational commitment, and work environment on employee performance at Kompas Gramedia Chakung, East Jakarta. The research method used is exploratory research and the method of data collection is carried out by a list of statements (questionnaires) that are distributed via google forms. The population in this study were all employees of Kompas Gramedia and has a sample of 100 respondents. There are three kinds of research analysis used, namely instrument test, classical assumption test, and hypothesis test. Data processing using SPSS software version 21.0. The results showed that the independent variables, namely variables work discipline (X1), organizational commitment (X2) and work environment (X3), and the dependent variable, namely employee performance (Y), were simultaneously significant. rice field.
13. Penelitian dilakukan oleh (Ndoen & Supartha, 2019) dengan judul : “*The Mediating Role of Organizational Commitment on Leadership Behavior and Employee Performance*”. This study aims to explain the mediating role of organizational commitment on leadership behavior and employee performance. The research was conducted at an Indonesian university, namely Stikom Bali. The population in this study were all employees from Stikom Bali who has worked for more than 1 year. The sampling procedure in this study used total sampling (saturated sample) because the population is small. The questionnaire was distributed by a population of 100 respondents and who returned as many as 70 questionnaires. Questionnaires were used to obtain primary quantitative data about research variables under study.

Quantitative data obtained are employee data and data from the total score of each variables, while the qualitative data are company descriptions and personal interviews with Stikom Bali employees. Furthermore, the data used in this study came from primary sources and secondary sources, namely primary sources research respondents who are employees of Stikom Bali, and secondary sources are from research articles related to topics of leadership behavior, organizational commitment, and employee performance. This study uses Partial Least Square (PLS). The results of the study found that leadership behavior had a positive and significant impact on employee performance. Leadership behavior is found to had a positive and significant impact on organizational commitment. Organizational commitment was also found to had a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, organizational commitment is able to mediate partially on the leadership behavior and employee performance. Organizational commitment has a dominant influence on employee performance, where the management of Stikom Bali needs to increase employee participation to be involved in every organizational problem solving and make them feel fully part of the organization.

14. Penelitian dilakukan oleh (Li Chi, 2022) dengan judul : “*The Effect of Work Stress, Compensation and Leadership on Employee Performance at PT Flash Ekspedisi Binjai*”. This study aims to explore the effects of job stress, reward, and leadership on employee performance at PT Flash Ekspedisi, Binjai. This research was conducted at his PT Flash Ekspedisi in Binjai. The total population of this study is 63 and the sampling method is by total sample. Data collection through questionnaires, interviews, and observations. This research in testing his hypothesis using inference analysis techniques (multiple linear regression analysis). This analysis aims to find out the relationship between free variables and the bound variables studied. This analysis technique will provide an answer to the hypothesis that states free variables and bound variables have simultaneous and partial effects. Joint regression test (F-test) results showed that job stress (X1), reward (X2), and leadership (X.3) simultaneously significantly affected performance (Y). Data analysis resulted in F counts value of 82.322 greater than the F-table (2.97) and a sig value smaller than 0.05. Simultaneously, it can be seen that the variables of Work Stress, compensation, and Leadership have a significant effect on employee performance. It can be partially seen that the variables of Work Stress,

compensation, and Leadership have a significant and positive effect on employee performance.

15. Penelitian yang dilakukan oleh (Munandar et al., 2018) dengan judul “*The Effect Of Work Stress, Work Load And Work Environment On Job Satisfaction And It’s Implication On The Employee Performance Of Aceh Investment And One Stop Services Agency*”. The purpose of the study is to investigate the effect of work stress, work load and work environment on job satisfaction and its impact on the employee performance of DPMPSTP Aceh. The research sample consisted of 138 civil servants working in the public agency. Data was collected through questionnaires containing closed questions. Furthermore, SEM-Amos is used to analyze the causality relationship between variables. The study found that work stress has a negative and significant effect on job satisfaction and employee performance. On the contrary, both work load and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction and the employee performance. Furthermore, the job satisfaction has a positive and significant impacts on the employee performance. The existence of the job satisfaction mediates the effect of work load and work environment on the employee performance. Conversely, the variable doesn’t mediate the effect of work stress on the employee performance.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SENTRA ADI PURNA BENGKULU</p> <p>Hermawati, Syofian</p> <p><i>CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL</i></p>	<p>Penelitian ini mencoba mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha jasa konstruksi PT. Sentra Adi Purna.</p>	<p>Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sample: 30 orang karyawan</p> <p>Pengumpulan Data: Kuisisioner</p> <p>Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi Berganda Dan Uji Hipotesis</p>	<p>Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear yaitu dimana dari persamaan itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara dua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²) menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap</p>

				<p>kinerja karyawan sangat kuat.</p> <p>Konstanta (a) kinerja karyawan mengalami penurunan .</p> <p>Koefisien regresi (b) setiap kinerja karyawan mengalami penurunan serta derajat kebebasan, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu.</p>
--	--	--	--	--

2.	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak</p> <p>Evi Sofiana, Tri Wahyuarini, Syarifah Novieyana</p> <p>Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis 8 (2020) 1-15</p>	<p>1. Untuk menguji secara empiris hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja dosen.</p> <p>2. Untuk menguji secara empiris hubungan positif antara stress kerja dengan kinerja dosen.</p> <p>3. Untuk menguji secara empiris hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja.</p>	<p>Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sample: 100 orang karyawan</p> <p>Pengumpulan Data: Survei dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner)</p> <p>Metode Analisis: Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>)</p>	<p>1. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipó-tesis 1, tidak terbukti adanya pengaruh be-ban kerja terhadap kinerja staf pengajar. Hal ini ditandai dengan koefisien regresi atau sig. sebesar 0,740. Selain itu, nilai R Square menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,001 yang artinya beban kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk</p>
----	---	--	---	--	--

				<p>kinerja dosen, karena hanya bisa menjelaskan variabel kinerja dosen hanya sekitar 0.1% saja, sedangkan 99,9% di-jelaskan oleh variabel lain.</p> <p>2. Hasil pengujian terhadap hipotesis 2, tidak terbukti adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja staf pengajar. Hal ini ditandai dengan koefisien regresi atau sig. sSebesar 0,179. Selain itu nilai R Square</p>
--	--	--	--	---

				<p>menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,022 yang artinya pada penelitian ini, stress kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk kinerja dosen, karena hanya bisa menjelaskan variabel kinerja dosen hanya sekitar 2,2% saja, sedangkan 97,8% dijelaskan oleh variabel lain.</p> <p>3. Hasil pengujian terhadap hipotesis 3, terbukti adanya</p>
--	--	--	--	--

				<p>pengaruh beban kerja terhadap stress kerja staf pengajar. Hal ini ditandai dengan koefisien regresi atau sig. sebesar 0,000. Selain itu, nilai R Square menunjuk-kan angka 0,202 yang artinya pada peneli-tian ini, beban kerja merupakan prediktor yang baik untuk stress kerja, karena bisa menjelaskan variabel stress sekitar 20,2% sedangkan 79,8%</p>
--	--	--	--	--

					dijelaskan oleh variabel lain
3.	<p>PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>Nadiya Nurkholifa</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediator.</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y) Komitmen Organisasi (Z) Lingkungan Kerja (X)</p>	<p>Sample: 50 orang karyawan</p> <p>Pengumpulan Data: kuisisioner yang berupa angket online dengan menggunakan skala Likert</p> <p>Metode Analisis: Structural Equation Modelling (SEM).</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT Asuka Engineering Indonesia, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</p>

					<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.</p>
.4.	<p>Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap</p>	<p>Beban kerja (X) Komitmen Organisasi (M) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sample: 57 orang karyawan</p> <p>Pengumpulan Data:</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh</p>

	<p>Nur Aeni</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021</p> <p>E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259</p>	<p>kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.</p>		<p>kuisisioner</p> <p>Metode Analisis: Uji R-Square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific Indirect Effects Dengan Software Smart PLS.</p>	<p>terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dalam memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai. kinerja karyawan di PT KY Indonesia.</p>
--	--	---	--	--	---

.5.	<p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun</p> <p>Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah</p> <p>Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20 Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo p-ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-7246</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun dan yang kedua untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.</p>	<p>Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sample: 304 orang karyawan</p> <p>Pengumpulan Data: Kuisisioner</p> <p>Metode Analisis Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negatif (-1.052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Stres kerja berpengaruh negatif (-5.120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif</p>

					(10,873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Madiun Solutions, dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif (49.969) dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.
6.	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja,	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Sample: 50 orang karyawan	Hasil pada penelitian menunjukkan

	<p>KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA</p> <p>Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan</p> <p>Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN: 2723 - 6609 e-ISSN : 2745-5254 Vol. 2, No. 3 Maret 2021</p>	<p>beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Pengumpulan Data: Kuisisioner</p> <p>Metode Analisis Analisis Deskriptif Serta Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan di atas menjabarkan bahwa perusahaan hendaknya dapat menerapkan upaya-upaya untuk mencegah</p>
--	---	--	-----------------------------	--	--

				terjadinya stres kerja, tingginya beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.	
7.	<p>PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>Christian Sahat Parasian dan I Gede Adiputra</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 4/2021 Hal: 922-932</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. International Total Service & Logistics.</p>	<p>Stres Kerja (X1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Sample: 80 responden</p> <p>Pengumpulan Data: Kuisisioner</p> <p>Metode Analisis : Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi, Uji Analisis Jalur, Uji Hipotesis Yang Diolah Menggunakan Software</p>	<p>Pada penelitian ini, didapat hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

				IBM SPSS Versi 26.	
8.	<p>PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN CABANG LANGSA</p> <p>Abdul Latief, Syardiansah, Muhammad Safwan,</p> <p>j-EBIS Vol. 4 No. 1 April 2019</p>	<p>Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa.</p>	<p>Komitmen Organisasi (X1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sample: 31 responden</p> <p>Pengumpulan Data: Kuisisioner</p> <p>Metode Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,098 + 0,260X1 + 0,290X2$. Untuk membuktikan hipotesis secara parsial dilakukan uji t untuk masing-masing variabel, dimana variabel komitmen organisasi diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,03 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen</p>

				<p>organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{sig} < 5\%$ ($0,04 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Dan untuk membuktikan hipotesis secara simultan dilakukan</p>
--	--	--	--	--

				<p>uji F, sehingga diperoleh $F_{sig} < 5\%$ ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 33,4% komitmen organisasi dan kepuasan kerja</p>
--	--	--	--	--

					mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.
9.	<p>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA JAMBI RAYON TELANAIPURA</p> <p>Muhammad Aulia</p> <p>Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)</p> <p>Vol. 10 No. 02, Agustus 2021</p> <p>P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN:2685-9424</p>	<p><i>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan kinerja karyawan di PT.PLN Rayon Telanaipura Jambi dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN Rayon Telanaipura Jambi.</i></p>	<p>Stres Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sample: 45 orang</p> <p>Pengumpulan Data: Kuisisioner dan Observasi</p> <p>Metode Analisis : Analisis Regresi Sederhana</p>	<p><i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada pada kategori cukup tinggi dan tingkat kinerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Stres kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien variabel dimana faktor stres</i></p>

					<p><i>kerja bertanda positif. Uji signifikansi berdasarkan uji t antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Telanaipura Jambi.</i></p>
10.	<p>PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA MOTIVASI TERHADAP KINERJA</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap</p>	<p>Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sample: 44 orang Pengumpulan Data: Kuisisioner</p>	<p>Penelitian menghasilkan temuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh</p>

	<p>KARYAWANPT PERKEBUNAN MITRA OGAN</p> <p>Ignatius Soni Kurniawandan Fahmi Al Rizki</p> <p>Volume 2, Nomor 1, Januari2022 p-ISSN2774-7018 ; e- ISSN2774-700X</p>	<p>kinerja karyawan.</p>		<p>Metode Analisis : Uji Regresi Linear Berganda</p>	<p>positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah pimpinan organisasi perlu mengelola stres kerja dan beban kerja agar tidak terlalu sedikit namun juga tidak terlalu banyak sehingga menurunkan kinerja.</p>
--	--	--------------------------	--	--	--

<p>11.</p>	<p><i>Effect Of Organizational Commitment, Leadership, And Compensation On Employee Performance at PT Trustlog Total Solusindo Surabaya</i></p> <p>Wahjudi Utomo M.1, Pompong B. Setiadi2, Sri Rahayu</p> <p><i>Neo Journal of Economy and Social Humanities (NEJESH)</i> Vol.1, No.2, June2022.ISSN: 2828-6480</p>	<p>This study aims to examine the effect of organizational commitment, leadership, and compensation on employee performance.</p>	<p>Organizational Commitment (X1) Leadership (X2) Compensation (X3) Employees Performance (Y)</p>	<p>Sampel: 40 employees</p> <p>Pengumpulan Data: Questionnaire</p> <p>Metode Analisis : Multiple Linier Regression</p>	<p>The results showed that simultaneously the variables of organizational commitment, leadership and compensation had an effect on employee performance, while partially leadership and compensation variables had a positive effect on employee performance, while the organizational commitment variable had no effect on employee performance at PT</p>
------------	--	--	---	--	--

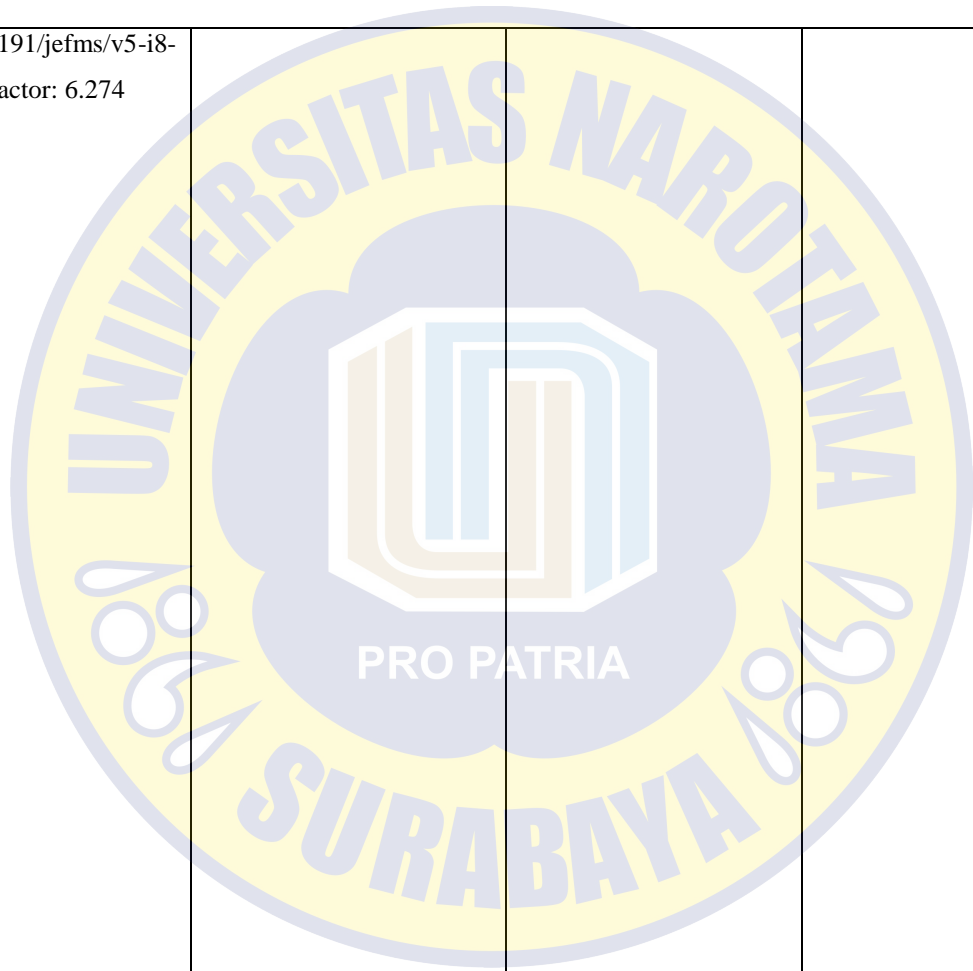
					Trustlog Total Solusindo Surabaya. And the most dominant variable in its influence on employee
12.	<p><i>Effect Of Work Discipline, Organizational Commitment, And The Work Environment On Employee Performance</i></p> <p>Muthi Rahmawati, Osly Usman</p> <p>Electronic copy available at: https://ssrn.com/abstract=3767883</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, organizational commitment, and work environment partially and significantly on employee performance at Kompas Gramedia Cakung, East Jakarta.</p>	<p>Work Discipline (X1) Organizational Commitment (X2) Work Environment (X3), Employee Performance (Y).</p>	<p>Sampel: 150 respondents</p> <p>Pengumpulan Data: Questionnaire</p> <p>Metode Analisis : Analysis Used Correlation, Regression, Determination, And Testing Hypothesis Techniques (T-Test).</p>	<p>The results showed that simultaneously and significantly the independent variable namely the work discipline variable as (X1), organizational commitment (X2), and work environment (X3), and the dependent variable, namely employee</p>

					performance (Y).
13.	<p><i>The Mediating Role of Organizational Commitment on Leadership Behavior and Employee Performance</i></p> <p>Dedy Luther Ndoen, Dr. Wayan Gede Supartha</p> <p><i>THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT</i> ISSN 2321-8916</p>	<p>This study aims to explain the mediating role of organizational commitment on leadership behavior and employee performance.</p>	<p>Leadership Behavior (X) Organizational Commitment (M) Employee Performance (Y)</p>	<p>Sampel: 100 respondents</p> <p>Pengumpulan Data: Questionnaire</p> <p>Metode Analisis : Analysis Used test instruments, classical assumption tests, and hypothesis tests.</p>	<p>The results of the study found that leadership behavior had a positive and significant impact on employee performance.</p> <p>Leadership behavior is found to have a positive and significant impact on organizational commitment.</p> <p>Organizational commitment was also found to have a positive and significant impact on employee</p>

				<p>performance. Furthermore, organizational commitment is able to mediate partially on the leadership behavior and employee performance. Organizational commitment has a dominant influence on employee performance, where the management of Stikom Bali needs to increase employee participation to be involved in every organizational</p>
--	--	--	--	--

					problem solving and make them feel fully part of the organization.
14.	<p><i>The Effect of Work Stress, Compensation and Leadership on Employee Performance at PT Flash Ekspedisi, Binjai</i></p> <p>Li Chi</p> <p><i>Journal of Economics, Finance and Management Studies</i></p> <p>ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504 Volume 5 Issue 08 August 2022 Article</p>	<p>This study aims to examine the effect of work stress, compensation, and leadership on employee performance at PT Flash Ekspedisi, Binjai.</p>	<p>Work Stress (X1) Compensation (X2) Leadership (X3) Performance (Y)</p>	<p>Sampel: 63 people</p> <p>Pengumpulan Data: Questionnaires, interviews and observations</p> <p>Metode Analisis : Multiple Linear Regression Analysis</p>	<p>The results of the simultaneous regression test (F-test) stated that Work Stress (X1), compensation (X2), and Leadership (X.3) simultaneously had a significant effect on performance (Y). The results of the data analysis obtained an F-count value of 82.322 greater than the F-</p>

	DOI: 10.47191/jefms/v5-i8-29, Impact Factor: 6.274			<p>table (2.97) and a sig value smaller than 0.05. Simultaneously, it can be seen that the variables of Work Stress, compensation, and Leadership have a significant effect on employee performance. It can be partially seen that the variables of Work Stress, compensation, and Leadership have a significant and positive effect on employee performance.</p>
--	--	--	--	---



<p>15.</p>	<p><i>The Effect Of Work Stress, Work Load And Work Environment On Job Satisfaction And It's Implication On The Employee Performance Of Aceh Investment And One Stop Services Agency</i></p> <p>Aris Munandar , Said Musnadi , Sulaiman</p> <p>DOI:10.4108/eai.3-10-2018.2284357</p>	<p>The purpose of the study is to investigate the effect of work stress, work load and work environment on job satisfaction and its impact on the employee performance of DPMPTSP Aceh.</p>	<p>Work Stress (X1) Work Load (X2) Work Environment (X3) Job Satisfaction (Y1) Employee Performance (Y2)</p>	<p>Sampel: 138 civil servant</p> <p>Pengumpulan Data: Questionnaire</p> <p>Metode Analisis : Structural Equation Model (SEM)</p>	<p>The study found that work stress has a negative and significant effect on job satisfaction and employee performance. On the contrary, both work load and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction and the employee performance. Furthermore, the job satisfaction has a positive and significant impacts on the employee performance. The</p>
------------	--	---	--	--	---

				<p>existence of the job satisfaction mediates the effect of work load and work environment on the employee performance. Conversely, the variable doesn't mediate the effect of work stress on the employee performance.</p>
		<p>Berdasarkan penelitian terdahulu tinjauan teori dan tinjauan empiris terdapat hal menarik untuk dibahas dalam studi kasus yang terdapat pada penelitian ini. Stres kerja yang dialami karyawan serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan ditambah deadline di setiap harinya. Maka dari itu pembahasan yang cukup menarik dari permasalahan ini adalah apakah pengaruh <i>Beban Kerja</i> dan <i>Stres Kerja</i> dengan dimediasi oleh <i>Komitmen Organisasi</i> akan meningkatkan kinerja karyawan atau justru cenderung akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan gap tersebut beban kerja, stres kerja yang menimbulkan penurunan pada kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator beban kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.</p>		

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Beban Kerja

2.2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Jeky K R Rolos et al., 2018) beban kerja adalah satu atau beberapa kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau orang yang memegang pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 disebutkan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang akan dilakukan oleh suatu jabatan/organisasi tertentu dan merupakan hasil pekerjaan dan waktu baku. Jika energi pengguna lebih tinggi dari kerja yang dibutuhkan maka akan muncul rasa lelah, sebaliknya jika energi pengguna lebih rendah dari kerja yang dibutuhkan maka akan muncul rasa lelah. Tugas-tugas yang diterapkan dapat dibagi menjadi tiga kondisi yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (intensitas tinggi), dan beban kerja terlalu rendah (tidak ada intensitas).

Beban kerja yang terlalu ringan berarti jumlah tenaga kerja lebih banyak dari pekerjaan yang harus dilakukan. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lele (Evi Sofiana et al., 2020). Sedangkan beban kerja menurut (Rizal Nabawi, 2019) adalah pekerjaan yang terlalu banyak akan menimbulkan efek negatif bagi pekerja secara keseluruhan, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan kemarahan. Walaupun aktivitasnya sangat rendah, namun akan terjadi penurunan gerak yang akan menyebabkan kelelahan. Bosan dengan pekerjaan yang dilakukan atau kurang bekerja menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan yang dapat merugikan pekerja.

Hal yang harus dihindari adalah beban kerja berlebihan karena ketimpangan antara kerja dan jumlah buruh, atau kerja buruh sedikit karena jumlah buruh banyak. Pekerjaan berat atau ringan akan menimbulkan inefisiensi (Lukito & Alriani, 2018). Beban kerja pegawai dapat dilihat dalam tiga situasi yang berbeda, yaitu beban kerja dalam standar, beban kerja dan beban kerja di bawah (Rindorindo et al., 2019).

2.2.1.2. Indikator Beban Kerja

Menurut (Jeky K R Rolos et al., 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut :

1. Tujuan yang ingin dicapai. Persepsi individu terhadap besarnya tujuan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. Gagasan tentang hasil tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Lingkungan kerja mencakup pemikiran orang dan situasi kerjanya, seperti membuat keputusan cepat saat bekerja dan mampu mengatasi hal-hal yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang dijadwalkan.
3. Penggunaan waktu tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi.
4. Prinsip kerja mempengaruhi perasaan orang tentang pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul tentang tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2. Stres Kerja

2.2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Istilah “stres” muncul pada abad ke-17 yang berasal dari bahasa Latin “estrica” atau dalam bahasa Perancis “estrece” digunakan dalam artian malapetaka, masalah, bencana, dukacita, kesedihan. Stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. Stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Artha Tri Hastutiningsih, 2019). Menurut (T. H. Handoko, 2018) Stres kerja adalah situasi stres yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi mental seseorang. Stres yang ekstrim dapat membuat kemampuan seseorang bertahan terhadap lingkungan yang mengancam.

2.2.2.2. Indikator Stres Kerja

Menurut (Erawati et al., 2019) menekankan bahwa stres kerja adalah situasi sulit yang terjadi ketika orang memiliki harapan, hambatan atau tekanan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan dirasakan sebagai sesuatu yang tidak digunakan di tangan dan signifikan. Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge:

1. Gejala psikologis termasuk perasaan tidak berdaya dan cemas, stres dan kecemasan, depresi, kelelahan, kehilangan konsentrasi, kehilangan kreativitas, kurangnya komunikasi, melamun dan kelelahan mental.
2. Gejala fisik, antara lain peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, kelelahan fisik, sakit kepala, sering berkeringat, gangguan pernapasan, dan gangguan tidur.
3. Indikator perilaku, antara lain keterlambatan atau penghindaran kerja, tindakan sabotase, kebiasaan

makan yang tidak sehat, hubungan karyawan yang menurun, dan sikap negatif yang meningkat.

2.2.3. Komitmen Organisasi

2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan, et.al dalam penelitian (Lestari et al., 2022)

2.2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut (Shaleh M, 2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya loyalitas karyawan, dimana karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan pegawai terhadap organisasi, ditandai dengan pegawai yang senang menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi telah menjadi bagian dari kehidupannya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tindakan organisasi yang berkaitan langsung dengan produksi produk atau penyediaan jasa (Dirgahayu Erri et al., 2021). Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk bekerja atau bekerja, seseorang harus memiliki tingkatan tertentu. Sebagaimana Armstrong dan Baron dalam (Hartono & Anshori, 2019) (Hartono & Anshori, 2019) berpendapat bahwa kinerja disebabkan oleh pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan rencana strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Karyadi & Winarno, 2022) kinerja adalah gambaran tingkat pelaksanaan program atau suatu kebijakan untuk mencapai tujuan yang mencakup visi dan tujuan manajemen organisasi dan informasi strategis. rencana organisasi.

2.2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator menurut (Yulandri, 2020) menyatakan bahwa indikator kinerja yakni :

1. Kualitas, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, berapa lama karyawan tersebut bekerja dalam satu hari. Jumlah pekerjaan ini dapat dilihat dari alur kerja masing-masing individu pekerja.
3. Prestasi kerja, sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan benar atau tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab, mengetahui tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Didukung penelitian terdahulu oleh (Setiawan & Nur Aeni, 2021) dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat diatasi dengan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan yang tinggi pula.

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2. Hubungan antara Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Didukung penelitian terdahulu oleh (Ningsih et al., 2020) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi komitmen pada organisasi.

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

3. Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasi karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kerjanya. Didukung penelitian terdahulu oleh (Latief et al., 2019) dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Hubungan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didukung penelitian terdahulu oleh (Farial Balqis & Edi Sugiono, 2020) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja hingga batas yang normal sesuai dengan kemampuan karyawan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pada saat atau kondisi tertentu, beban kerja justru dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

H4 : Beban Kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5. Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kenyataan yang ditemukan dari karyawan bahwa tuntutan kerja yang ketat menjadikan banyak karyawan menjadi cukup stres (kategori cukup tinggi) dalam menghadapi dinamika kerja, yang menjadikan karyawan kurang mematuhi komitmen terhadap aturan kerja, khususnya yang berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan. Namun, di sisi lain karyawan menanggapi tuntutan kerja yang tinggi tersebut dengan sikap positif yang menyebabkan kinerja karyawan berada di kategori cukup tinggi, walaupun realisasi dari target-target pencapaian yang telah perusahaan berikan tidak sepenuhnya tercapai. Didukung penelitian terdahulu oleh (Fatkhuri & Andri Riyanto, 2019) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi dengan Komitmen Organisasi

Didukung penelitian terdahulu oleh (Setiawan & Nur Aeni, 2021) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya komitmen organisasi

sebagai variabel mediasi menjadikan karyawan lebih mengedepankan kepentingan organisasi agar mampu tetap bertahan dalam organisasi/perusahaan tersebut.

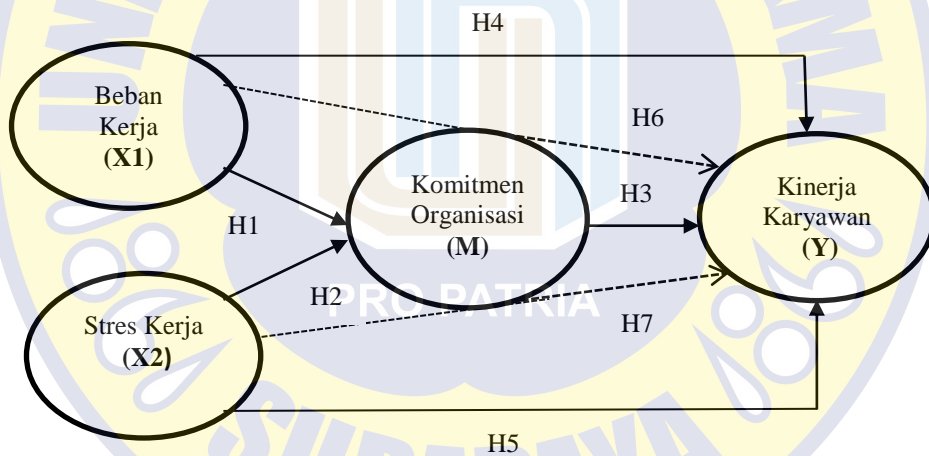
H6 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Komitmen Organisasi

7. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi dengan Komitmen Organisasi

Didukung penelitian terdahulu oleh (Marzuki et al., 2021) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Ini berarti jika perusahaan dapat mengurangi dan mengelola tingkat stres dialami oleh karyawan, maka akan meningkatkan organisasi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

H7 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen.

H1 : Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (M)

H2 : Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (M)

- H3 : Komitmen Organisasi (M) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4 : Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H5 : Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H6 : Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi dengan Komitmen Organisasi (M)
- H7: Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi dengan Komitmen Organisasi (M)

