

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Setiap penelitian terkait dari peneliti sebelumnya dijelaskan dalam penelitian sebelumnya. Persentase sejumlah penelitian sebelumnya disertakan untuk perbandingan dengan temuan penelitian ini dan untuk membenarkan model penelitian dan hipotesis.

1. Penelitian oleh (Sembiring, 2022) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara secara langsung maupun tidak langsung. Sampel penelitian ini sebanyak 68 orang. Sampel penelitian ini yakni metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental Sampling*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini memberikan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Penelitian oleh (Mutiara, 2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 194 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian oleh (Nabawi, 2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Sampel penelitian ini sebanyak 81 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Beban Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Penelitian oleh (Witjaksono & Utari, 2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komunikasi, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. Sampel penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik sampling menggunakan metode Sampling Jenuh. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. Komunikasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II.
5. Penelitian oleh (Nurkhayati & Khasbulloh, 2023) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict*, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan

Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel penelitian ini sebanyak 10 orang. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Work family conflict*, rotasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

6. Penelitian oleh (A. Rachmawati, 2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Sampel penelitian ini sebanyak 45 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya.
7. Penelitian oleh (Putra & Oktaviani, 2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Secara simultan diketahui beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi.
8. Penelitian oleh (Pambudi et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja,

disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Burengan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Burengan.

9. Penelitian oleh (Panggabean et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran konflik kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab. Simalungun. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab. Simalungun. konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab. Simalungun.
10. Penelitian oleh (Pamungkas et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendetugas akhirnya apa itu pemberian insentif dan stres kerja dan kinerja karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. Selain itu juga, untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sampel penelitian ini sebanyak 105 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan.

11. Penelitian oleh (Hidayati et al., 2022) dengan judul *“Effect Of Workload, Work Stress and Competency on Job Satisfaction and Auditor Performance at The Inspectorate of East Java Province”*. Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki dampak dari beban kerja, stres kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor di Dinas Inspeksi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil jumlah populasi sebanyak 70 auditor dari Inspektorat Provinsi Jawa Timur dengan teknik total sampling. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor dengan arah negatif, kemudian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan arah negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, terdapat dampak signifikan kompetensi terhadap kinerja dengan arah positif. Selanjutnya, kepuasan berdampak pada kinerja pemeriksa di Inspektorat Provinsi Jawa Timur.
12. Penelitian oleh (Munandar et al., 2019) 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”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Aceh. Sampel dari penelitian ini adalah 138 pegawai negeri sipil di lembaga tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beban kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap pembentukan kinerja pegawai. Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Aceh. Kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
13. Penelitian oleh (Rachman, 2021) dengan judul *“The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mengubah dampak dari stres kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Bidang Pengangkatan dan Pensiunan Pegawai di Kantor BKN Regional II Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan menyebarkan kuesioner kepada 43 pegawai pemerintah Bidang Kepangkatan

dan Pensiunan Pegawai di Kantor BKN Regional II Surabaya. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja pegawai pemerintah berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah melalui kepuasan kerja.

14. Penelitian oleh (M. Rachmawati & Saudi, 2020) yang berjudul “*Analysis of Work Stress and Organization Commitment to Employees Performance Secretariat on District Tasikmalaya*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai, dan pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah metode survei. Prosedur pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan populasi pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Secara simultan stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.
15. Penelitian oleh (Kitole et al., 2019) yang berjudul “*Effect of work stress on employee performance in the public sector in Kenya: A case of the National Treasury*”. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Penelitian ini mengacu pada Model Michigan - Stres Kerja. Ukuran sampel dari penelitian ini dihitung dari rumus Slovin untuk menghasilkan jumlah sampel sebanyak 304 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Terdapat hubungan yang signifikan antara

ambiguitas kerja dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Terdapat hubungan yang signifikan antara keamanan kerja dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya.



Tabel 2 Penelitian Terdahulu

| No | Judul Artikel dan Sumber Jurnal | Tujuan Penelitian | Variabel Penelitian | Sampel, Pengumpulan Data, Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---|--|
| 1. | <p>“Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”</p> <p>Jane Margaretha Sembiring</p> <p>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia</p> <p>E-ISSN : 2599-3410</p> <p>P-ISSN : 2614-3259</p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara secara langsung maupun tidak langsung.</p> | <p>Variabel penelitian ini terdiri dari Afeksi Diri, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 210 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan metode <i>Nonprobability Sampling</i> dengan menggunakan teknik Insidental sampling.</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja mampu</p> |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | | | | | memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. |
| 2. | <p>“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau”</p> <p>Vidia Mutiara</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau</p> <p>ISSN 2303-174</p> | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. | Variabel penelitian ini terdiri dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 194 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 25 sebagai olah datanya. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. |
| 3. | <p>“Pengaruh Lingkungan</p> | Tujuan penelitian ini | Variabel penelitian | Metode penelitian yang | Hasil penelitian ini menunjukkan |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|---|
| | <p>Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”</p> <p>Rizal Nabawi</p> <p>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia</p> <p>ISSN 2623-2634 (Online)</p> | <p>adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p> | <p>ini terdiri dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 81 orang.</p> | <p>bahwa Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Beban Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p> |
| 4. | <p>“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor</p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komunikasi, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui</p> | <p>Variabel penelitian ini terdiri dari Stres Kerja, Komunikasi, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pertanahan Kota Surabaya II sebanyak 100 responden. Jenis penelitian ini <i>explanatory research</i>, dengan pendekatan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>Pertanahan Kota Surabaya II”</p> <p>Arief Witjaksono Woro Utari</p> <p>Kantor Pertanahan Kota Surabaya II Universitas Wijaya Putra Surabaya</p> <p>ISSN 2615-2142</p> | <p>kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II.</p> | | <p>kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan PLS. Versi.3.0.</p> | <p>Kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. Komunikasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. Kemampuan kerja tidak berpengaruh</p> |
|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|---|
| | | | | | secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. |
| 5. | <p>“Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal)”</p> <p>Nurkhayati M. Wahab Khasbulloh</p> <p>Universitas Bhamada Slawi</p> <p>DOI : 10.55681/se ntri.v2i4.717</p> | Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. | Variabel penelitian ini terdiri dari Work Family Conflict, Rotasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja. | Responden dalam penelitian ini sebanyak 10 orang. Responden semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Kota Tegal. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan studi lapangan, penelitian pustaka, interview, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work family conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|
| 6. | <p>“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya”</p> <p>Ardina Rachmawati Rismawati</p> <p>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya</p> <p>e-ISSN: 2461-0593</p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya.</p> | <p>Variabel penelitian ini terdiri Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden, karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan total populasi tersebut untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini, dengan menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang populasinya digunakan sebagai sampel. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 20.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya.</p> |
| 7. | <p>“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan</p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja</p> | <p>Variabel penelitian ini terdiri dari Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. yang berjumlah 30 orang dan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan</p> |

| | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|
| | <p>Sukabumi ”</p> <p>Bonse Aris Mandala Putra Lusi Oktaviani</p> <p>Universitas Nusa Putra</p> <p>ISSN: 2686-4789 (Print) ISSN: 2686-0473 (Online)</p> | <p>pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi.</p> | | <p>sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 25).</p> | <p>terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi. Secara simultan diketahui beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sukabumi.</p> |
| 8. | <p>“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan”</p> <p>Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi</p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Burengan.</p> | <p>Variabel penelitian ini terdiri dari Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.</p> | <p>Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh pada 35 responden. Data dianalisis analisis regresi linier berganda.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan</p> |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|---|---|
| | <p>Bambang Suwarsono Nuraidya Fajariah</p> <p>Universitas Islam Kediri</p> <p>e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194</p> | | | | <p>signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Burengan.</p> |
| 9. | <p>“Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun ”</p> <p>Yohana Lasmaria Panggabean Darwin Lie Efendi Fitria Halim</p> <p>S1 Manajemen</p> <p>ISSN : 2502-4434</p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran konflik kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab. Simalungun.</p> | <p>Variabel penelitian ini terdiri dari Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Siantar Kab. Simalungun sebanyak 40 pegawai. Desain Penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>) dan Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>). Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab. Simalungun. konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab. Simalungun.</p> |
| 10. | “Pengaruh | Tujuan | Variabel | Penelitian ini | Hasil penelitian |

| | | | | | |
|------------|--|--|--|---|--|
| | <p>Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan ”</p> <p>Tri Indra Pamungkas Fikri Nopal Idriszal Fauzi Yazid Chairul</p> <p>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang</p> <p>e-ISSN 2829-2340 p-ISSN 2829-2359</p> | <p>penelitian ini adalah untuk mendetugas akhirnya apa itu pemberian insentif dan stress kerja dan kinerja karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. Selain itu juga, untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.</p> | <p>penelitian ini terdiri dari Pemberian Insentif, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>menggunakan metode kuantitatif, yaitu penyebaran kuesioner dimana dalam penelitian ini mendapatkan sampel sebanyak 105 responden serta penelitian ini menggunakan Teknik analisis data yang dibantu dengan software SPSS versi 21 untuk mengetahui bahwa setiap variabel saling mempengaruhi atau tidak sama sekali.</p> | <p>menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan.</p> |
| <p>11.</p> | <p>“Effect Of Workload, Work Stress and Competency on Job Satisfaction and Auditor Performance at The Inspectorate of East Java Province”</p> <p>Ani Wahyu Hidayati Siti Mujanah Endah Budiarti</p> | <p>Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki dampak dari beban kerja, stres kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor di Dinas Inspeksi Jawa Timur.</p> | <p>Variabel dalam jurnal ini adalah Beban Kerja, Stres Kerja, Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil jumlah populasi sebanyak 70 auditor dari Inspektorat Provinsi Jawa Timur dengan teknik total sampling.</p> | <p>Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor dengan arah negatif, kemudian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan arah negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|--|--|
| | <i>Faculty of Economic and Business, University of 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia</i> | | | | auditor. Selain itu, terdapat dampak signifikan kompetensi terhadap kinerja dengan arah positif. Selanjutnya, kepuasan berdampak pada kinerja pemeriksa di Inspektorat Provinsi Jawa Timur. |
| 12. | <p>“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”</p> <p>Aris Munandar Said Musnadi Sulaiman</p> <p>Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh</p> | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai DPMPPTSP Aceh. | Variabel dalam jurnal ini adalah Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. | Sampel dari penelitian ini adalah 138 pegawai negeri sipil di lembaga tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan model persamaan struktural (SEM) dioperasionalkan untuk menganalisis data. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beban kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap pembentukan kinerja pegawai. Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan |

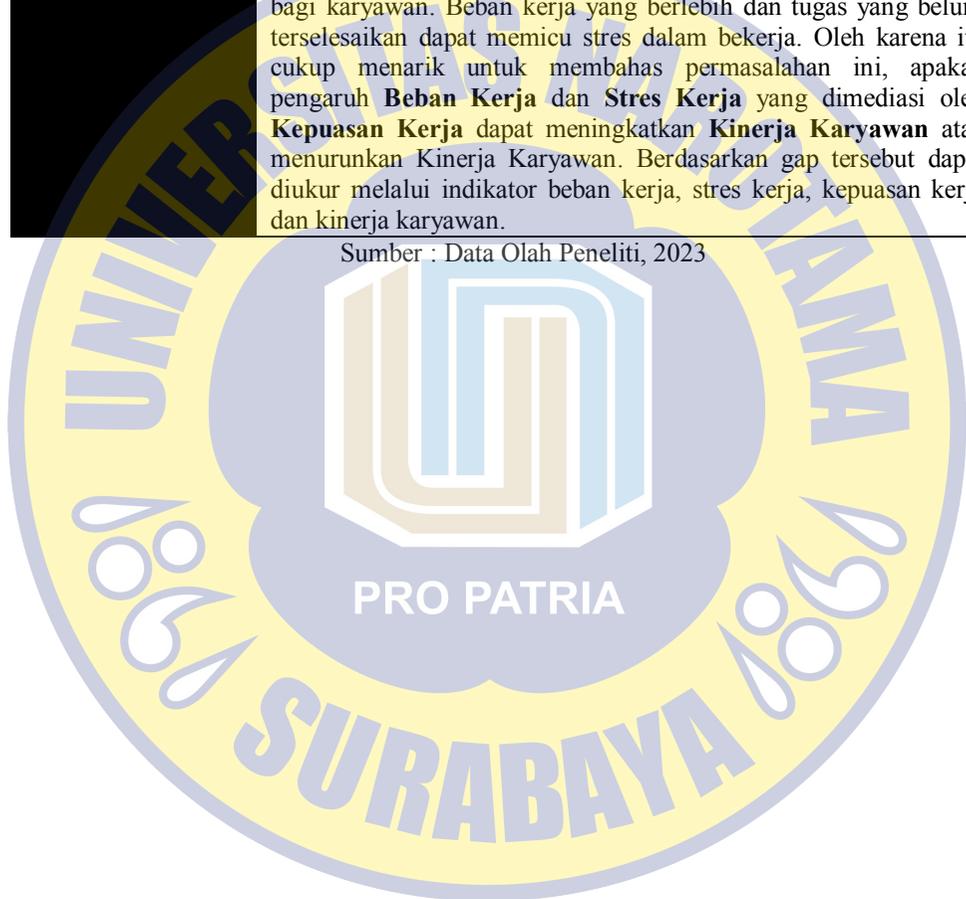
| | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|
| | Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala | | | | signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Aceh. Kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. |
| 13. | <p><i>“The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?”</i></p> <p>Mochammad Munir Rachman</p> <p><i>Lecturer of Faculty of Economics and Business, PGRI Adi Buana University, Surabaya,</i></p> | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mengubah dampak dari stres kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Bidang Pengangkutan dan Pensiunan Pegawai di Kantor BKN Regional II Surabaya. | Variabel dalam jurnal ini adalah Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. | Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan menyebarkan kuesioner kepada 43 pegawai pemerintah di Bidang Kepangkatan dan Pensiunan Pegawai di Kantor BKN Regional II Surabaya, dan analisis jalur sebagai teknik analisisnya. | Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja pegawai pemerintah berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|---|--|
| | <p><i>Indonesia</i></p> <p>ISSN Online: 2328-4870 ISSN Print: 2328-4862</p> | | | | <p>berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah melalui kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah melalui kepuasan kerja.</p> |
| 14. | <p><i>“Analysis of Work Stress and Organization Commitment to Employees Performance on District Tasikmalaya ”</i></p> <p>Mariana Rachmawati Moh Haizam</p> | <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai, dan pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi</p> | <p>Variabel dalam jurnal ini adalah Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Metode yang digunakan adalah metode survei. Prosedur pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i></p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan</p> |

| | | | | | |
|-----|--|--|---|---|---|
| | <p>Saudi</p> <p>Widyatama University, Bandung, Indonesia</p> | <p>terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.</p> | | <p>dengan populasi pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p> | <p>terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Secara simultan stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.</p> |
| 15. | <p>“Effect of work stress on employee performance in the public sector in Kenya: A case of the National Treasury”</p> <p>Annah .M. Kitole; Dr. Mary Ibua & Dr. Kilungu Matata</p> <p><i>Technical University of Mombasa, Kenya</i></p> <p>ISSN: 2360-8986</p> | <p>Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sektor publik di Kenya.</p> | <p>Variabel dalam jurnal ini adalah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> | <p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Target populasi penelitian ini adalah 1270 yang diambil dari berbagai direktorat di Kantor Pusat Perbendaharaan Negara. Ukuran sampel dari penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan menghasilkan jumlah sampel sebanyak 304 responden.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Terdapat hubungan yang signifikan antara ambiguitas kerja dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Terdapat hubungan yang signifikan antara keamanan kerja</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | dan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. |
| | | | | | <p>Berdasarkan penelitian terdahulu, tinjauan teoritis dan tinjauan empiris terdapat permasalahan menarik untuk dipikirkan dalam studi kasus yang dimasukkan pada penelitian ini. Ketidakseimbangan antara tugas dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dapat menjadi faktor Beban Kerja bagi karyawan. Beban kerja yang berlebih dan tugas yang belum terselesaikan dapat memicu stres dalam bekerja. Oleh karena itu cukup menarik untuk membahas permasalahan ini, apakah pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan atau menurunkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan gap tersebut dapat diukur melalui indikator beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p> |

Sumber : Data Olah Peneliti, 2023



2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021) dalam bukunya yang berjudul “Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja” mendefinisikan beban kerja adalah kegiatan pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh seorang penanggung jawab atau karyawan dengan tenggat waktu. Ketika pekerja memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai tugas, mereka dapat mencegah tugas-tugas tersebut menjadi beban. Namun, jika karyawan gagal melakukan kinerjanya, tugas dan aktivitas akan berubah menjadi beban kerja (Vanchapo, 2020).

Menurut Budiassa (2021) dalam bukunya yang berjudul “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia” mendefinisikan beban kerja adalah sesuatu yang dianggap melampaui kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pekerjaan merupakan suatu beban bagi pekerjaannya, dan setiap pekerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam menghadapi beban kerja yang ada, baik yang bersifat fisik, mental maupun sosial.

Menurut Menpan (1997) Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemilik pekerjaan dengan tenggat waktu. Beban kerja dihasilkan dari interaksi tuntutan tugas, keterampilan karyawan, lingkungan kerja, perilaku karyawan dan pemahaman karyawan terkait pekerjaannya. Oleh karena itu, beban kerja adalah frekuensi rata-rata pekerjaan dalam satu periode.

2.2.1.2 Indikator Beban Kerja

Dikutip dari buku “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia” oleh (Budiassa, 2021), Putra (2012) menyatakan dalam mengukur beban kerja dapat diukur menggunakan indikator berikut:

1. Tujuan yang ingin dicapai
Pandangan pribadi terhadap hasil pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam tenggat waktu.
2. Kondisi pekerjaan
Hal ini mencakup cara individu memandang kondisi pekerjaan, misalnya menghadapi kejadian tak terduga saat bekerja.

3. Tenggat waktu pekerjaan

Bagaimana seseorang menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Standar pekerjaan

Persepsi individu terhadap pekerjaannya, seperti perasaan yang muncul mengenai banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu periode.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Budiassa (2021) dalam bukunya yang berjudul “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia” menyatakan Stres Kerja merupakan salah satu bentuk reaksi seseorang terhadap tekanan di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi keadaan fisik, mental dan perilaku seseorang saat bekerja.

Dikutip dari buku (Hermawan, 2022) yang berjudul “Buku Monografi Kinerja Organisasi” Coluitt & Lepine (2015) mendefinisikan stres kerja merupakan respon psikologis seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaan. Lebih lanjut, stres merupakan bentuk pertahanan manusia terhadap kondisi kerja yang tidak seimbang.

Menurut Sartika (2023) dalam buku yang berjudul “Stres Kerja” menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerja dan orang tersebut bereaksi negatif serta merasa terbebani dalam memenuhi kewajibannya.

Dalam buku (Mahawati et al., 2021) yang berjudul “Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja” Rivai (2009) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan situasi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang dapat berdampak mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan pekerja.

2.2.2.2 Indikator Stres Kerja

Dalam Buku berjudul “Organizational Behavior” oleh (Robbins et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari stres kerja, meliputi :

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian dari lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga hal tersebut menjadikan beban tersendiri yang dialami karyawan, terutama pada perubahan organisasi berlangsung.

2. Stres Organisasi

Berkaitan terhadap situasi atau keadaan yang memiliki kondisi karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan pribadi, tuntutan peran dapat membuat karyawan merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Stres Individu

Hal ini berkaitan dengan kehidupan pribadi karyawan seperti masalah ekonomi, masalah keluarga dan masalah kepribadian karyawan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat kemampuan sumber daya manusia di perusahaan dalam mengelola akumulasi perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya (Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, 2020).

Menurut Budiasa (2021) dalam bukunya yang berjudul “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku aktual setiap individu terhadap hasil kerja di Perusahaan, sehingga setiap karyawan mencapai hasil kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya.

Menurut Octaviani (2021) dalam bukunya yang berjudul “Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” Sutrisno (2015) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama karyawan untuk mencapai target perusahaan.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Dikutip dari buku “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia” oleh (Budiasa, 2021) , Bernadin dan Russel (2018) menyatakan dalam mengukur kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator berikut :

1. Kualitas (mutu)

Hal ini dilakukan dengan memeriksa kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari suatu proses.

2. Kuantitas (jumlah)

Hal ini dapat diketahui dengan melihat jumlah aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan.

3. Tepat Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu membutuhkan tenggat waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk pekerjaan yang lainnya.

4. Efektivitas

Memanfaatkan sumber daya Perusahaan dengan maksimal untuk mencapai hasil yang terbaik.

5. Pengawasan

Semua aktivitas pekerjaan dilakukan bantuan atau bimbingan dari atasan.

6. Hubungan antar karyawan

Adalah menunjukkan level karyawan dalam Kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah aspek individual yang dimana Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan disesuaikan dengan standar yang berlaku dalam diri setiap orang. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang memenuhi keinginan seseorang maka akan semakin besar pula tingkat kepuasannya (Indrasari, 2017).

Menurut Suyatno (2020) definisi kepuasan kerja mencakup perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya, antara lain dari segi rekan kerja, gaji, atau lingkungan kerjanya.

Menurut Bahri (2018) dalam bukunya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen” mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja atau faktor-faktor dalam pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu.

Menurut Alam & Nurimansjah (2022) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja” Locke (1976) mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional individu yang menyenangkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017) dalam bukunya yang berjudul “Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” Munandar (2004) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan merupakan faktor yang dapat menggerakkan motivasi kerja seseorang sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Gaji
Kepuasan kerja pegawai juga berpengaruh pada besarnya uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Promosi
Promosi merupakan apresiasi yang diterima pegawai atas dasar prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut.
4. Supervisi
Supervisor yang memotivasi pegawai dalam memperhatikan pekerjaan pegawai dan baik dalam pengawasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai.
5. Rekan kerja
Suasana kelompok kerja yang kondusif antar pegawai dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

Sesuai uraian latar belakang, permasalahan, teori dan kerangka model analisis, maka peneliti membahas keterhubungan variabel dan hipotesis yang digunakan diantaranya.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Sembiring, 2022) diperoleh hasil Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Beban Kerja yang tinggi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Rachman, 2021) diperoleh hasil Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Mutiara, 2021) diperoleh hasil Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Putra & Oktaviani, 2023) diperoleh hasil Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Nurkhayati & Khasbulloh, 2023) diperoleh hasil Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.6 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Sembiring, 2022) diperoleh hasil Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

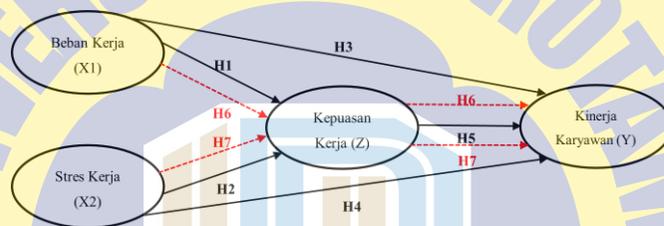
H6 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja.

2.3.7 Pengaruh Stres Kerja (Z1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Amanda et al., 2022) diperoleh hasil Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H7 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja.

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 1 Konsep Kerangka Penelitian

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023

2.5 Hipotesis

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

H1 : Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H2 : Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H3 : Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Y)

H5 : Kepuasan Kerja (Z) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H6 : Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui mediasi Kepuasan Kerja (Z)

H7 : Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui mediasi Kepuasan Kerja (Z)