

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. PENELITIAN TERDAHULU**

1. Adella Tama ( 2022 ), Penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan studi kasus di PT XL Axiata Tbk Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 42 karyawan dengan teknik non-probability sampling jenis sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan guna mencapai tujuan organisasi.
2. Zulmi Amando Putra (2019) melakukan penelitian dengan judul Efek volume kerja dan stres di tempat kerja pada kinerja karyawan di PT. Kelian Mitra Karya (Arsip Platinum) Model Pekanbaru dalam penelitian ini hingga 40 orang menggunakan metode sensus. Analisis penelitian ini menggunakan regresi linter berdasarkan hasil penelitian di mana MLAT R adalah 0,767, menjelaskan bahwa kinerja staf dapat dijelaskan oleh beban kerja dan tekanan kerja. 33,30 %

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, beban kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja staf PT Kelian Platinum) Pekanbaru dengan fcount (65.150) 1 Tabel (3,25) dengan GIS (0000) 0,05. Sedangkan nilai koefisien Epsilon adalah 0,470. Ini menunjukkan bahwa vartables lain dipelajari di luar Hibah yang bekerja berharga, stres kerja dan kinerja karyawan kurang dari 0,5.

3. Cendy Rizky Permatasari (2019) penelitian dengan judul : “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRAHA CANDI GOLF SEMARANG” Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki pencapaian, karena ada karyawan yang luar biasa akan berkontribusi secara optimal untuk perusahaan. Juga, dengan memiliki karyawan di luar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi bisnis. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: lingkungan kerja, remunerasi dan beban kerja. Studi ini bertujuan untuk memeriksa dan menganalisis efek dari lingkungan kerja, remunerasi, dan beban kerja pada kinerja staf PT. Populasi golf Semarang Graha Candi dalam penelitian ini digunakan oleh Pt. Graha Candi Golf Semarang memiliki total 70 karyawan. Analisis dibuat dengan banyak regresi menggunakan versi 19.00 SPSS untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Remunerasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Beban kerja memiliki efek negatif pada kinerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Stres Kerja**

Menurut Raunaqi, (2019) Stres adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidak seimbangn fisik dan psikis yang bisa berpengaruh kepada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan yang disebutkan di atas secara umum menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungan mereka, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Menurut Mangkunegara, (2020) ketegangan di tempat kerja adalah perasaan tekanan atau depresi yang dialami karyawan dalam perawatan pekerjaan. Stres sering terjadi karena stres yang mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi fisik seseorang Siagian (2018).

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Griffin dan Moorhead, (2019) Terdapat empat faktor utama yang dapat menyebabkan stres di lingkungan kerja:

##### **1. Lingkungan Fisik**

Faktor fisik di lingkungan kerja, seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, dan kualitas udara, dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan.

##### **2. Faktor Individu**

Stres individu dalam pekerjaan dapat dipicu oleh ketidakjelasan peran, konflik tugas, beban kerja yang berat, keterbatasan kontrol terhadap pekerjaan, serta tingginya tanggung jawab dalam situasi tertentu.

### 3. Faktor Kelompok

Stres dalam organisasi dapat timbul akibat kurangnya kepercayaan antar rekan kerja, serta hubungan yang kurang harmonis dengan atasan, bawahan, atau sesama karyawan.

### 4. Faktor Organisasi

Stres juga dapat muncul akibat kebijakan atau struktur organisasi yang kurang efektif, iklim kerja yang tidak kondusif, perkembangan teknologi yang cepat, adanya intrik politik di lingkungan kerja, serta ketiadaan kebijakan yang jelas terkait berbagai aspek operasional.

Sementara itu, menurut Suryani (2020), beberapa faktor yang menyebabkan stres dalam pekerjaan sehari-hari meliputi:

1. Sifat Pekerjaan – Tugas yang monoton, minim tantangan, kurang variasi, atau pekerjaan yang tidak menyenangkan dapat menjadi pemicu stres bagi karyawan.
2. Beban Kerja – Jumlah pekerjaan yang berlebihan dibandingkan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaiannya dapat meningkatkan tekanan dalam bekerja.
3. Partisipasi dan Kendali – Rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta kurangnya kontrol terhadap pekerjaan dapat menimbulkan perasaan stres.
4. Perkembangan Karir, Status, dan Kompensasi – Ketidakpastian mengenai jenjang karir, keamanan kerja, peluang promosi yang terbatas, sistem

evaluasi kinerja yang tidak transparan, serta kompensasi yang tidak memadai bisa menjadi sumber kecemasan bagi pekerja.

5. Hubungan di Tempat Kerja – Ketegangan atau hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, adanya kasus kekerasan, pelecehan, serta ketiadaan prosedur yang jelas dalam bekerja dapat menciptakan tekanan emosional.
6. Budaya Organisasi – Komunikasi yang buruk, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, serta ketidakjelasan dalam visi dan misi organisasi dapat memicu stres di lingkungan kerja.
7. Masalah Pribadi – Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kurangnya dukungan dari rekan kerja, serta minimnya fasilitas yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga juga berkontribusi terhadap stres kerja.

Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat bagi karyawannya.

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut Damayanti dan subagja (2023) Indikator Stres kerja adalah :

1. Kekhawatiran
2. Gelisah
3. Tekanan
4. Frustasi

## **2. Beban Kerja**

Beban kerja menurut Soelton et.al (2019), Perbedaan antara kapasitas atau kapasitas karyawan dan persyaratan pekerjaan untuk dihadapi harus mematuhi atau menyeimbangkan kapasitas fisik dan batas penerima Menurut (Budiasa, 2021; 30) Beban kerja adalah karyawan yang diperkirakan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan waktu dan energi yang harus mereka habiskan untuk akhir tugas.

Menurut Eric Hermawan (2020), Beban kerja mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individua atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Menurut Meshkati (2019), beban kerja diartikan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi.

Menurut definisi yang berbeda di atas, kesimpulan dapat ditarik, beban kerja ini adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat dalam bentuk beban fisik dan mental yang dapat dilihat dari standar objektif dan subjektif.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Eni Mahawati (2021), Tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap beban kerja meliputi :

#### **1. Tuntutan Tugas (*Task Demands*)**

Beban kerja dapat dianalisis berdasarkan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja. Namun, setiap individu memiliki

kemampuan dan karakteristik yang berbeda, sehingga faktor ini harus diperhitungkan dalam menentukan tingkat beban kerja.

## 2. Upaya atau Energi yang Dikeluarkan (*Effort*)

Seberapa besar tenaga atau usaha yang dicurahkan dalam menjalankan suatu pekerjaan secara alami dapat menunjukkan tingkat beban kerja. Akan tetapi, jika tuntutan tugas semakin meningkat, tidak semua individu mampu menyesuaikan diri dengan meningkatkan usaha mereka.

## 3. Kinerja atau Prestasi Kerja (*Performance*)

Banyak penelitian tentang beban kerja berfokus pada hasil atau tingkat performa yang dapat dicapai oleh pekerja. Namun, mengukur performa saja tidak cukup untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai beban kerja, karena masih ada faktor lain yang turut memengaruhi.

## **Dampak Beban Kerja**

Menurut Raunaqi, (2017) Beban kerja tidak mematuhi kapasitas tenaga kerja mungkin memiliki dampak negatif pada karyawan. Dampak negatifnya adalah:

### 1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang berat tidak seimbang dengan kemampuan untuk bekerja, pendekatan kontrol akan menyebabkan pengurangan kualitas pekerjaan karena hasil kelelahan dan fokus fisik sesuai dengan keakuratan pekerjaan yang akan berakhir. tidak sesuai dengan standar.

### 2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan terjadi karena hasil kerja disebabkan oleh layanan yang tidak diharapkan. Seperti yang diharapkan untuk memenuhi hasil jangka panjang.

### 3. Kenaikan Tingkat Absensi

Terlalu banyak volume kerja juga dapat membuat karyawan terlalu lelah atau sakit. Ini akan menjadi buruk bagi lancar kerja organisasi karena tingkat partisipasi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra, (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

#### 1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan pribadi tentang tujuan kerja utama diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pendapat pekerjaan harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

#### 2. Kondisi Pekerjaan

Termasuk cara pendapat dimiliki oleh individu yang terkait dengan kondisi kerja mereka, misalnya, dengan cepat membuat keputusan ketika mengerjakan barang, serta peristiwa tak terduga seperti melakukan pekerjaan tambahan di luar waktu yang ditentukan.

#### 3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu digunakan dalam kegiatan terkait langsung dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu standar atau waktu produksi).

#### **4. Standar Pekerjaan**

Kesan dimiliki oleh orang -orang tentang pekerjaannya, seperti perasaan timbul pada beban kerja yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

### **3. Kompensasi**

#### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena dipekerjakannya karyawan di organisasi/perusahaan tersebut (Dessler, 2019). Menurut Kasenda (2021) Kompensasi adalah imbalan yang diselenggarakan untuk pekerja atau pegawai atas kinerja dan jasa mereka. Bisa berupa gaji, tunjangan, bonus atau bentuk lain yang finansial atau non finansial. Menurut Handoko dalam Yurianto et al (2021) Upaya yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi dapat diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang maupun barang. Kompensasi finansial berupa gaji yang dibayarkan dalam sejumlah uang, sementara kompensasi non-finansial dapat berupa barang atau persentase dari hasil produksi. Menurut Flippo, remunerasi merupakan nilai atas jasa yang diberikan seseorang kepada individu atau perusahaan. Kompensasi ini berperan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya, serta mencerminkan status dan pengakuan atas kontribusi mereka. Semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi

kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Gaol (2019) *compensation* adalah sesuatu yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang atau tidak, sebagai pengembalian dana yang disediakan untuk karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikan kepada organisasi.

### **Jenis Kompensasi**

Menurut Dessler (2017:222) Jenis remunerasi termasuk remunerasi keuangan langsung dan remunerasi keuangan tidak langsung, penjelasan berikut:

#### 1. Kompensasi Finansial Langsung

Pembayaran seperti Pembayaran Dasar (Gaji dan Upah), Pembayaran Kinerja, Pembayaran Mendorong (Komisi, Bonus dan Laba) dan Penundaan Biaya (Program Tabungan dan Pembatalan terhadap Anti Beli)

#### 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Misalnya, program keamanan (asuransi kesehatan), pembayaran di luar jam kerja (liburan, cuti Lebaran, cuti tahunan, dll.), Dipasang yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi (Kenyamanan dan perumahan)

### **Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:121) Tujuan kompensasi, antara lain, adalah hubungan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin. Penjelasan berikut:

#### 1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan memberikan kompensasi bagi karyawan, dimungkinkan untuk menciptakan hubungan kerja sama antara bos dan staf. Dalam hal ini,

karyawan harus melakukan tugas mereka, sementara bos atau pengusaha diharuskan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan layanan layanan ini, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan orang yang egois untuk mendapatkan kepuasan kerja.

3. Motivasi.

Dengan penyediaan penggantian, staf akan sangat termotivasi di tempat kerja.

4. Stabilitas Karyawan.

Dengan memberikan kompensasi untuk prinsip stabilitas yang adil dan tepat, stabilitas karyawan akan lebih dijamin.

5. Disiplin.

Dengan memberikan layanan yang signifikan, disiplin staf akan lebih baik. Karyawan akan memenuhi tanggung jawab mereka dan mematuhi peraturan saat ini.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini, jika insentif saat ini lebih tinggi dari posisi perekutan, remunerasi relatif rendah dan sebaliknya jika ada saran yang lebih kecil sementara posisi rekrutmen yang lebih tinggi, remunerasi akan disediakan.

## 2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Dalam hal ini, jika perusahaan atau organisasi mampu dan siap memberikan kompensasi, remunerasi yang lebih tinggi dan sebaliknya jika perusahaan atau organisasi dapat memberikan remunerasi yang rendah, remunerasi.

## 3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini, jika produktivitas pekerjaannya baik, maka tingkat remunerasi akan dicapai akan lebih tinggi dan sebaliknya jika produktivitas dilakukan oleh karyawannya buruk, kompensasi akan diperoleh juga rendah.

## 4. Biaya Hidup.

Dalam hal ini, biaya hidup dapat menentukan remunerasi yang tinggi. Secara khusus, jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, tingkat pendapatan akan tinggi dan sebaliknya.

## 5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini, tingkat remunerasi tinggi atau rendah oleh perusahaan juga dapat disebabkan oleh kondisi ekonomi saat ini. Jika ekonomi tinggi, kompensasi yang ditentukan akan tinggi, sebaliknya, jika ekonomi menurun, kompensasi akan rendah.

### **Indikator Kompensasi**

Menurut (Sinambela, 2019) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Gaji adalah pembayaran umum yang digunakan untuk pekerja yang bekerja di layanan produksi atau

pekerja harian, bukan pekerja tetap. Memberi uang biasanya adalah harian, mingguan atau bulanan tergantung pada perjanjian antara karyawan dan pekerja. Meskipun gaji adalah pembayaran tertentu kepada karyawan atau karyawan diberikan secara permanen atau memiliki sistem yang disepakati.

#### 2. Insentif

Adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan selain upah atau upah. Kasus -kasus yang gelisah dikeluarkan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan telah berhasil mencapai tujuan yang diinginkan dari perusahaan atau atasan.

#### 3. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atau layanan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji dasar, misalnya, seperti memberikan perawatan, liburan, dan lainnya terkait dengan karyawan.

#### 4. Fasilitas

Instalasi adalah bentuk remunerasi yang disediakan oleh perusahaan atau pengawas kepada karyawan atau subklavia dalam bentuk pengaturan untuk memfasilitasi dan mempromosikan karyawan di tempat kerja, seperti cara, akses ke Internet (WiFi), rumah, dll.

### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan kegiatan setiap hari. Lingkungan kerja akan baik atau cocok jika karyawan dapat melakukan kegiatan dengan cara yang optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sedarmyanti (2017) Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tempat seseorang bekerja, termasuk fasilitas, peralatan, metode kerja, serta faktor fisik dan non-fisik yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga perlu dikelola dengan baik agar mendukung efektivitas kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta infrastruktur yang tersedia dapat berdampak langsung pada kenyamanan dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang lingkungan kerja yang optimal untuk menunjang aktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Nitisemito (2019: 109), ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diunduh. Menurut Sedarmayati (2021:10), Definisi lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana satu orang bekerja, metode kerja dan pengaturan pekerjaannya sebagai individu dan individu. Sementara itu menurut Saydam (2020: 226), Orang yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah seluruh infrastruktur pekerjaan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja pekerjaan.

Berdasarkan pendapat yang berbeda di atas, lingkungan kerja adalah kondisi bahwa karyawan yang bekerja di Sahaan dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis staf secara langsung dan tidak langsung. produktivitas.

## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di kaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau cahaya sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan lancar.

2. Temperature atau suhu udara di tempat kerja

Setiap individu memiliki suhu tubuh yang bervariasi, dan tubuh secara alami berupaya menjaga keseimbangan melalui sistem yang optimal agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen berperan penting dalam metabolisme makhluk hidup, dan udara dianggap tercemar jika kandungan oksigennya berkurang serta bercampur dengan zat atau bau yang mengganggu kesehatan, sementara tanaman menjadi sumber utama udara bersih di lingkungan kerja.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi untuk menduduki para ahli untuk mengatasi kebisingan. Ini adalah suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak diinginkan, karena terutama dalam jangka panjang, suara dapat menghalangi ketenangan kerja, mendengar kerusakan dan pergi. Kesalahan komunikasi.

5. Bau-bauan di tempat kerja

Keberadaan bau di tempat kerja dapat dianggap polusi, karena dapat menghambat konsentrasi pekerjaan dan bau yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi sensitivitas bau.

6. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna terkadang menyebabkan kegembiraan, kesedihan, dan lainnya. Karena dalam sifat warna dapat merangsang emosi manusia.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi harus dilakukan dengan sistem warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja, tetapi juga terkait dengan manajemen, warna, peralatan dan perangkat lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik memiliki melodi lembut di atmosfer, waktu dan lokasi yang dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Untuk memastikan lingkungan kerja tetap aman, perlu perhatian khusus terhadap kondisinya, salah satunya dengan melibatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) sebagai langkah pengamanan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

## **5. Kinerja**

Menurut Hasibuan (2019) Menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, menurut kompetensi mereka dan tanggung jawab yang sesuai dalam konteks upaya tersebut. Menurut Retnowulan, (2017) Kinerja adalah pekerjaan seseorang yang menggambarkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Kinerja antara satu dan lainnya dapat bervariasi, karena faktor pergerakan yang berbeda. Menurut (Islamiati et al., 2021) Kinerja karyawan adalah kinerja pekerjaan atau keluar (melarikan diri) baik kualitas dan kuantitas yang dilakukan staf untuk melakukan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Atas dasar definisi di atas, secara umum, kita dapat mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian yang dapat dilakukan oleh organisasi atau staf untuk periode waktu tertentu, yaitu keberhasilan yang terkait dengan efisiensi pengelolaan.

### **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wirawan (2021: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan internal organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk sistem remunerasi yang baik dan dukungan organisasi, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta mempertahankan staf.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Ini adalah kondisi, peristiwa atau situasi yang terjadi dalam organisasi eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh, krisis ekonomi dan keuangan terjadi di Indonesia pada 31 pada tahun 1997 meningkatkan inflasi, mengurangi nilai nominal gaji dan gaji karyawan dan mengurangi daya beli karyawan.

### 3. Faktor internal karyawan

Secara khusus, unsur -unsur interior karyawan adalah faktor bawaan kelahiran dan faktor -faktor yang diperoleh ketika berkembang. Misalnya, bakat, sifat pribadi dan kondisi fisik dan mental. Sementara itu, elemen diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etika, pengalaman kerja dan motivasi di tempat kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2019: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor internal, seperti kecerdasan, keterampilan, stabilitas, emosi, motivasi, kesadaran peran, kondisi keluarga, kondisi fisik orang, karakteristik kelompok kerja, dll.
2. Faktor eksternal, antara lain, dalam bentuk peraturan tenaga kerja, keinginan pelanggan, pesaing, nilai -nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan dalam situs web untuk melakukan pekerjaan dan kondisi pasar.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dijelaskan di atas adalah di mana faktor - faktor internal itu sendiri yaitu motivasi dan lainnya. Sementara faktor -faktor

eksternal adalah elemen dari karyawan luar, seperti peraturan bisnis, suasana kerja, kondisi ekonomi, infrastruktur dan lainnya.

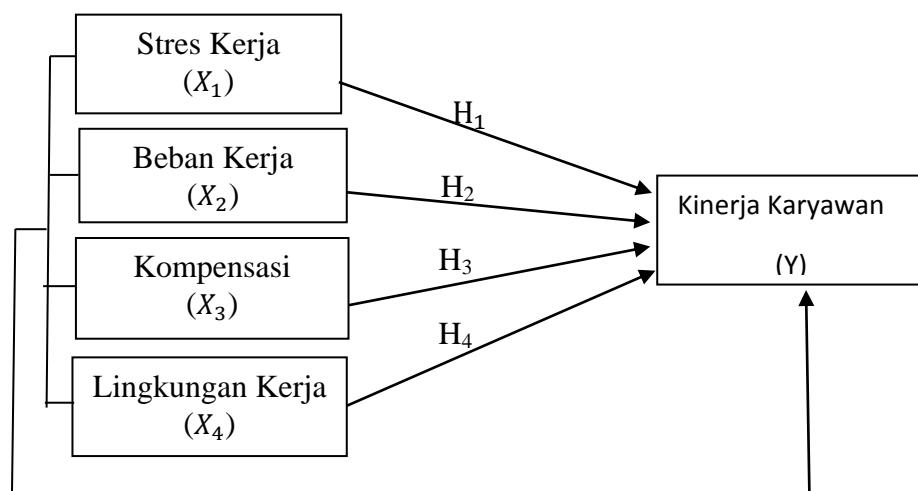
### **Indikator Kinerja**

Menurut Silaen dkk (2020;40) ada 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Pemanfaatan waktu
4. Tingkat kehadiran
5. Kerjasama

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah terjemahan dari evaluasi dokumen yang dijelaskan, dengan faktor-faktor yang ditentukan dalam penelitian yang sangat penting, sehingga kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Stres Kerja (Variabel Bebas)

X<sub>2</sub> : Beban Kerja (Variabel Bebas)

X<sub>3</sub> : Kompensasi (Variabel Bebas)

X<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja (Variabel Bebas)

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

→ Pengaruh antara X<sub>1</sub> (stres kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan), pengaruh X<sub>2</sub>(Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), pengaruh X<sub>3</sub> (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan), dan pengaruh X<sub>4</sub> ( Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

→ Pengaruh antara X<sub>1</sub> (stres kerja),X<sub>2</sub>(Beban Kerja),X<sub>3</sub> (Kompensasi), X<sub>4</sub> (Lingkungan Kerja) secara Bersama-sama terhadap Y ( Kinerja Karyawan).

#### D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Jawaban ini bersifat sementara karena masih perlu diuji kebenarannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dapat merumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian ini, Beberapa perumusan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara Secara Parsial.

H<sub>2</sub> : Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara Secara Parsial.

H<sub>3</sub> : Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara Secara Parsial.

H<sub>4</sub> : Diduga Lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara Secara Parsial.

H<sub>5</sub> : Diduga Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten. Labuhanbatu Utara.