

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan, berpengaruh pada kemajuan tempat karyawan bekerja.

Menurut (Bernardin, H. J., & Russel, 1988) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan pada saat bekerja atau melakukan kegiatan tertentu dalam jangka yang sudah di tentukan. Sedangkan (Motowidlo, S. J., & Van Scotter, 1994) berpendapat bahwa kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dari tugas-tugas utama yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan lainnya, yang berhubungan dengan hasil kerja yang dicapai.

Teori (Mathis & Jackson 2006 p 78) yang menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan seberapa karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan, hal tersebut sejalan dengan Teori (Wexley & Yuki., 2016) bahwa seseorang akan menunjukan sebuah prestasi dan manfaat apabila mendapatkan rangsangan dalam pekerjaannnya secara adil dan

masuk akal, karena kinerja yang optimal akan gampang tercapai apabila terdapat keadilan yang didapat oleh karyawan. Sama halnya seperti menurut hasil penelitian (Sembiring 2020:15) bahwa kinerja merupakan kapasitas kerja yang di capai oleh tiap karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya yang di dasari oleh tekanan yang di bebaskan dari pihak perusahaan.

Menurut Kompri. (2020). kinerja memberikan gambaran sejauh mana tujuan, visi dan misi, serta kegiatan yang sudah di program mencapai target. Untuk mencapai hal tersebut kinerja karyawan harus melalui suatu proses yang di ukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di tetapkan (Edison 2016)

Dari beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa kontribusi, kuantitas dan kualitas karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah kinerja dan perusahaan, karena hal tersebut merupakan sesuatu yang akan berpengaruh pada visi, misi dan program yang sudah di rancang oleh perusahaan yang akan berakibat pada pencapaian target perusahaan.

2. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Rahmat, *et al.* 2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Faktor Individu

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri kita sendiri yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri dan juga memiliki komitmen.

b. Faktor Tim

Faktor yang berasal dari kualitas, dukungan, dan kekompakan yang diberikan oleh rekan, ataupun orang lain.

c. Faktor Sistem

Pada faktor ini peran pemimpin sangat mempengaruhi, bagaimana cara pemimpin memberikan dorongan dan pengarahan kepada bawahannya.

d. Faktor situasional

Faktor ini merujuk pada kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja dalam situasi tertentu yang terdapat pada lingkungan internal dan eksternal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis, R. L., & Jackson, 2006) Ada 5 indikator kinerja karyawan yaitu yang terdiri dari :

a. Kuantitas

Merupakan baik buruknya hasil dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu

yang sudah sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

b. Kualitas

Seberapa lama karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai target dan kepuasan pelanggan dalam melayani dan menjalankan peran serta tugasnya yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

c. Keandalan

Merupakan kemampuan karyawan atau kurir dalam menjalankan tugasnya secara konsisten dengan minim kesalahan serta dapat di andalkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan mampu mengerjakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

d. Kehadiran

Dalam hal ini menjelaskan bahwa bagaimana seseorang karyawan konsisten hadir dalam menjalankan tugasnya sesuai jadwal yang telah di atur dan di tetapkan. Kehadiran yang baik menunjukan bahwa karyawan tersebut dapat di andalkan dan siap untuk bekerja dan berkontribusi secara aktif , begitupun sebaliknya jika kehadirannya kurang di siplin maka akan mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Hal ini mejadi indicator paling penting, karena berkaitan langsung dengan mencapai nya tujuan

perusahaan karena berkaitan dengan ketersediaan sumber daya manusia.

e. Kemampuan bekerja sama

Merupakan sejauh mana karyawan mampu berkolaborasi atau bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan dalam proses kelancaran tugas dan pekerjaan yang dikerjakan. Komunikasi dan koordinasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional karena mengurangi kesalahan dan menciptakan lingkungan yang baik berdampak positif pada kinerja karyawan dan perusahaan.

B. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban merupakan suatu tekanan yang harus di pikul ataupun di tanggung oleh seseorang dalam menjalankan aktivitas sehari hari. Hal tersebut bisa terjadi pada saat seseorang mendapatkan tugas, tanggung jawab pada suatu pekerjaan ataupun aktivitas.

Teori Job Demands-Resources (JD-R) (2007) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memicu stres yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena beban kerja merupakan sebuah keharusan untuk mengerjakan tugas yang banyak sedangkan penyediaan waktunya tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson et. al., 2009). Selaras dengan penelitian Sunyoto (2012:64) yang

menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan dengan tugas yang harus dikerjakan dan terselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

Koesomowidjojo (2017) juga sama berpendapat seperti hal tersebut yakni beban kerja merupakan segala jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan batas waktu penyelesaian. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya apabila beban kerja terlalu berlebihan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja.

Menurut Nurhandayani (2022) beban kerja merupakan situasi yang muncul dimana kapasitas menyelesaikan tugas nya yang terbatas dapat menghalangi pencapaian yang diharapkan sehingga ada kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Sama halnya dengan (Hasibuan, 2019) beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitasnya dapat menurunkan motivasi, kelelahan fisik dan stres mental dan kualitas karyawan.

Amelia & Hidayat (2021) berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan berhubungan dengan tingkat stres kerja yang tinggi yang memberikan efek negatif terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tekanan yang harus dipikul ataupun ditanggung oleh seseorang yang tidak sesuai dengan kapasitasnya dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, yaitu tugas

dan tanggung jawab yang di berikan oleh harus selesai dalam waktu tertentu yang sudah di tetapkan. Beban kerja tidak hanya mengacu pada tingkat kesulitan yang harus di hadapi jika beban kerja terlalu berat maka akan menimbulkan stres dan penurunan kinerja

a. Faktor – Faktor Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pekerja, seperti :

a) Tugas

Terdapat dua jenis tugas yang dapat di laksanakan yaitu tugas bersifat fisik yang mencakup beberapa aspek seperti tempat kerja dan kondisi pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat mental yaitu yang berhubungan dengan tingkat kesulitan yang di hadapi sert tanggung jawab yang harus di jalani.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam memberikan beban tambahan bagi pekerja, yang di golongan menjadi tiga kategori yaitu dalam lingkungan kerja fisik, biologis dan juga lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang dapat dinilai dari baik secara objektif maupun subjektif, yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan. Keinginan serta kepuasan.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) bahwa ada beberapa indikator beban kerja yaitu meliputi :

1. Kondisi Pekerjaan

Yaitu dimana seorang karyawan harus memahami lebih dalam posisi pekerjaan yang sudah ditetapkan maupun dipilih. Mereka juga harus memiliki rasa tanggung jawab atas tugas – tugas yang diberikan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Kondisi pekerjaan yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dapat meminimalisir kerja karyawan, namun ada beberapa perusahaan ataupun organisasi yang tidak ada aturan jam kerja ataupun tidak konsisten dalam penggunaan waktu kerja, yang mengakibatkan karyawan memiliki waktu yang sempit dan cenderung berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibeberapa perusahaan menetapkan target kerja yang harus dicapai yang secara tidak langsung menjadi beban bagi karyawan. Karena semakin banyak volume pekerjaan yang harus di jalankan, semakin sempit waktu penyelesaiannya.

C. Stres Kerja (X2)

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja ialah suatu kondisi yang menciptakan ketegangan dan ketidakseimbangan baik fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir seorang karyawan, biasanya berasal dari orang luar.

Stres kerja merupakan tekanan yang berasal dari berbagai faktor eksternal, seperti beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang buruk, dan kurangnya dukungan sosial. Kondisi ini dapat menyebabkan gangguan fisik maupun psikologis jika terjadi secara berulang dalam durasi lama yang berakibat penurunannya kinerja seseorang (Bartlett, 1998). Jika stres berlangsung terus-menerus, tubuh akan mencapai tahap kelelahan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan bahkan risiko penyakit (Selye, 1950).

Seseorang karyawan mengalami stres karena sedang mengalami kendala, tuntutan dan hasil yang tidak pasti yang harus di hadapi saat mendapatkan peluang dalam pekerjaannya (Robbins & Judge, 2014). Hal tersebut terjadi karena sedang dalam keadaan atau kondisi tegang yang dapat mempengaruhi jalan pikir untuk memutuskan suatu hal yang harus di kerjakan (Siagian, 2014). Sejalan dengan pendapat Rivai (2015) yang mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Nusran (2019). Stres terjadi karena munculnya kondisi internal akibat tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang dapat berdampak negatif serta sulit dikendalikan, tekanan yang berasal dari pekerjaan maupun keluarga dapat memicu reaksi emosional yang menjadikan sebagai stres kerja. Tekanan yang di alami saat stres kerja di dapatkan dari pekerjaan dan keluarga yang menimbulkan luapan emosi yang dapat menghambat aktivitas dan kegiatan kerja (Mardiani, 2022). Stres kerja yang di alami karyawan dapat mengganggu kinerja mereka karena beban yang dirasakan terlalu berat akan menimbulkan hambatan dalam berpikir dan terganggunya kesehatan, sementara stres yang berkepanjang menyebabkan karyawan keluar dan merugikan perusahaan (Sulastri, 2020).

Dari beberapa pengertian stres kerja tersebut dapat di simpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dapat menciptakan

ketegangan dan ketidakseimbangan yang mempengaruhi jalan pikir seseorang. Disebabkan oleh pekerjaan, tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang dapat berdampak negatif serta sulit dikendalikan hal tersebut dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan mereka yang juga berakibat pada perusahaan mereka berkeja.

2. Faktor – Faktor Stres Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbin dalam (Maghfirah, 2023) yaitu :

a. Faktor Individu

Faktor ini mencakup tentang persoalan pribadi seperti masalah keluarga, ekonomi dan karakteristik bawaan, yang menyebabkan akan merembet ke dunia pekerjaan mereka yang akan menjadi kurang efektif dan menghambat.

b. Faktor Lingkungan

Faktor ini menyebabkan stres karena kurangnya tata ruang kerja kurang memadai yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan, lingkungan sosial yang kurang mendukung dari rekan kerja ataupun atasan, budaya kerja yang kurang cocok pada kepribadian karyawan sehingga menyebabkan komunikasi antar rekan kurang yang dapat meningkatkan tekanan dan mengalami stres saat melakukan aktifitas kerja.

c. Faktor Organisasi

Hal ini bisa disebabkan karena tuntutan dan beban kerja yang berlebih seperti atasan menuntut dan menekankan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa kesalahan, rekan kerja yang tidak bersahabat, komunikasi yang buruk, menyebabkan karyawan mengalami stres karena selalu ada tekanan saat melakukan aktifitas kerja.

3. Indikator Stres Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat menyebabkan stres kerja seperti Menurut (Robbins & Judge, 2014) yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas merupakan suatu syarat, berkaitan dengan harapan, kebutuhan, yang ditetapkan oleh perusahaan atau pemberi kerja terhadap karyawan saat mereka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang mencakup sebagai tuntutan kerja yaitu kualifikasi, keterampilan, kinerja, etika, dan sikap kerja yang penting untuk realisasi tujuan organisasi.

b. Tuntutan Peran

Merupakan ekspektasi yang harus dipenuhi oleh pekerja dalam menjalankan peran dan tugasnya di suatu organisasi maupun di perusahaan sesuai dengan posisi yang dijalani dan harus memahami tugasnya. Agar tidak terjadi konflik peran yang menimbulkan

kebingungan dan mengakibatkan stres berakibat pada menurunnya performa kinerja

c. Struktur Organisasi

Merupakan cara perusahaan dalam mengatur penjadwalan, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang sudah di koordinasikan. Apabila koordinasi yang di jalankan baik dan jelas dapat mempercepat pengambilan keputusan, dan mengetahui apakah setiap karyawan memahami peran dan tugas nya dalam mencapai tujuan perusahaan

d. Kepemimpinan

Bagaimana seorang bisa mengarahkan timnya untuk mencapai tujuan bersama dalam bekerja, setiap pemimpin punya gaya kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin yang baik harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan positif, memastikan setiap anggota ataupun pekerja nya bisa berkembang, nyaman, merasa aman agar bisa bekerja semaksimal mungkin

e. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang timbul dalam interaksi di tempat kerja yang berdampak pada kinerja. Tuntutan antar pribadi ini sumbernya berasal dari atasan, rekan kerja, pelanggan, serta ekspektasi yang harus di penuhi dalam pekerjaannya.

D. Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

1. Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam dunia kerja. Bagi karyawan yang memiliki tuntutan kerja yang berat biasanya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi yang berdampak pada kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rochman & Ichsan, 2021) menyatakan hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor penting dalam dunia pekerjaan karena berkaitan pada kinerja karyawan apabila mengalami atau merasakan beban kerja yang berlebihan, sama halnya seperti menurut Hasibuan (2019) beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitasnya dapat menurunkan motivasi, kelelahan fisik dan stres mental dan kualitas karyawan. Sesuai dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) (2007) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memicu stres yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian dari (Rochman & Ichsan, 2021) bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika beban kerja naik digunakan maka tingkat kinerja pegawai karyawan pun akan semakin meningkat oleh

karena itu terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan karena jika seseorang tersebut merasakan tekanan, kekhawatiran serta emosi yang berlebihan, mereka tidak dapat menjalani aktivitas dan kegiatan pekerjaan mereka dengan efektif hal tersebut mempengaruhi pekerjaan mereka. Menurut Rochman & Ichsan (2021) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres hingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rochman & Ichsan (2021) yang terdapat hasil bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kinerja semakin di tingkatkan yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu banyak dilakukan oleh beberapa peneliti yang mencakup beberapa hal penting. Berikut beberapa penelitian sebelumnya:

Tabel 1

Matrik penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tahun dan Lembaga	Hasil Penelitian
1	Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Manik	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	RAK- Vol. (8) No. 1, Maret, 2022	1. Hasil dari Persamaan regresi linear berganda $KK=6,107+0,348BK + 0,445SK+ei$. Bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel stres kerja. 2. Dari hasil uji F, bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung $80,422 > Ftabel 3,19$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak H_1 di terima. 3. Hasil uji t, bahwa beban kerja diperoleh nilai thitung $3,509 > t$

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tahun dan Lembaga	Hasil Penelitian
				tabel 2,010 dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai thitung 3,751 > ttabel 2,010 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. 4. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,77. Artinya, kinerja karyawan, beban kerja dan stress kerja sebesar 77% sedangkan 23% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2	Buchari Pati Raja, Debryana . Salean, Ni Putu Nursiani, Rolland E Fanggaldae	Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang	Glory: Jurnal Ekonomi&Ilmu Sosial (e)ISSN 2747-125X (2024)	1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berada pada kategori tinggi, variabel stres kerja (X2) berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. 2. Pada hasil uji Hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tahun dan Lembaga	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan, Semakin adanya beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Artinya ketika beban kerja meningkat kinerja karyawan akan meningkat. 3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka akan mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Artinya ketika stres kerja meningkat kinerja karyawan akan menurun. 4. Secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sulastri, Onsardi	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda	Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 2, Nomor 1, Juni 2020	1. Pengujian pada penelitian ini menggunakan metode uji analisis regresi linier berganda, uji f, uji analisis regresi linear berganda 2. Dari hasil penelitian menggunakan uji

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tahun dan Lembaga	Hasil Penelitian
		Astrea Motor Kota Bengkulu		tersebut yaitu. stres kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Beban Kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Berdasarkan uji korelasi didapat nilai $R = 0,877$ dan determinasi $= 0,769$ nilai mempunyai makna bahwa stres kerja (x_1) dan beban kerja (x_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,769 atau 76.9% terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 0.231 atau 23.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain
4	Tri Wartono	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada	Jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.(4) No. 2, April 2017	1. Tingkat stres kerja karyawan pada majalah Mother And Baby adalah tinggi yaitu 59,78% dan dilihat dari sub variabel-variabel jawaban responden yaitu jawaban setuju sebesar 43,11%.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tahun dan Lembaga	Hasil Penelitian
		Karyawan Majalah Mother And Baby)		2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari analisis yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan dari analisis korelasi didapat korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.880. 3. Dari uji signifikan hipotesis Nilai t hitung $>$ t tabel ($10,643 > 2,030$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Dari analisis koefisien determinasi didapat hasil 77,44% Artinya stres kerja karyawan yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,44 dan sisanya 22,56% di pengaruhi oleh faktor lain

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tahun dan Lembaga	Hasil Penelitian
5	Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichsan, Ss., M	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Jurnal Mahasiswa Manajemen Volume 2 No.1 (April 2021)	1. Nilai korelasi sebesar $r=0,796$ yang berarti berada diantara range nilai 0.60 0,799, yang artinya memiliki hubungan yang Kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika beban kerja naik digunakan maka tingkat kinerja Pegawai karyawan pun akan semakin meningkat. 2. Hasil Uji T, terdapat t hitung sebesar 9,116, sedangkan t tabelnya sebesar 2,014 yang dihitung menggunakan fungsi TINV pada Microsoft Excel yaitu $t_{tabel}=tinv(0,05,45)$, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,116 > 2,014$), maka hipotesis H_0 ditolak, dan H_a diterima 3. Berdasarkan nilai korelasi R sebesar 0,974 yang berarti berada diantara nilai 0,800- 1,000 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat, sifat hubungannya positif.

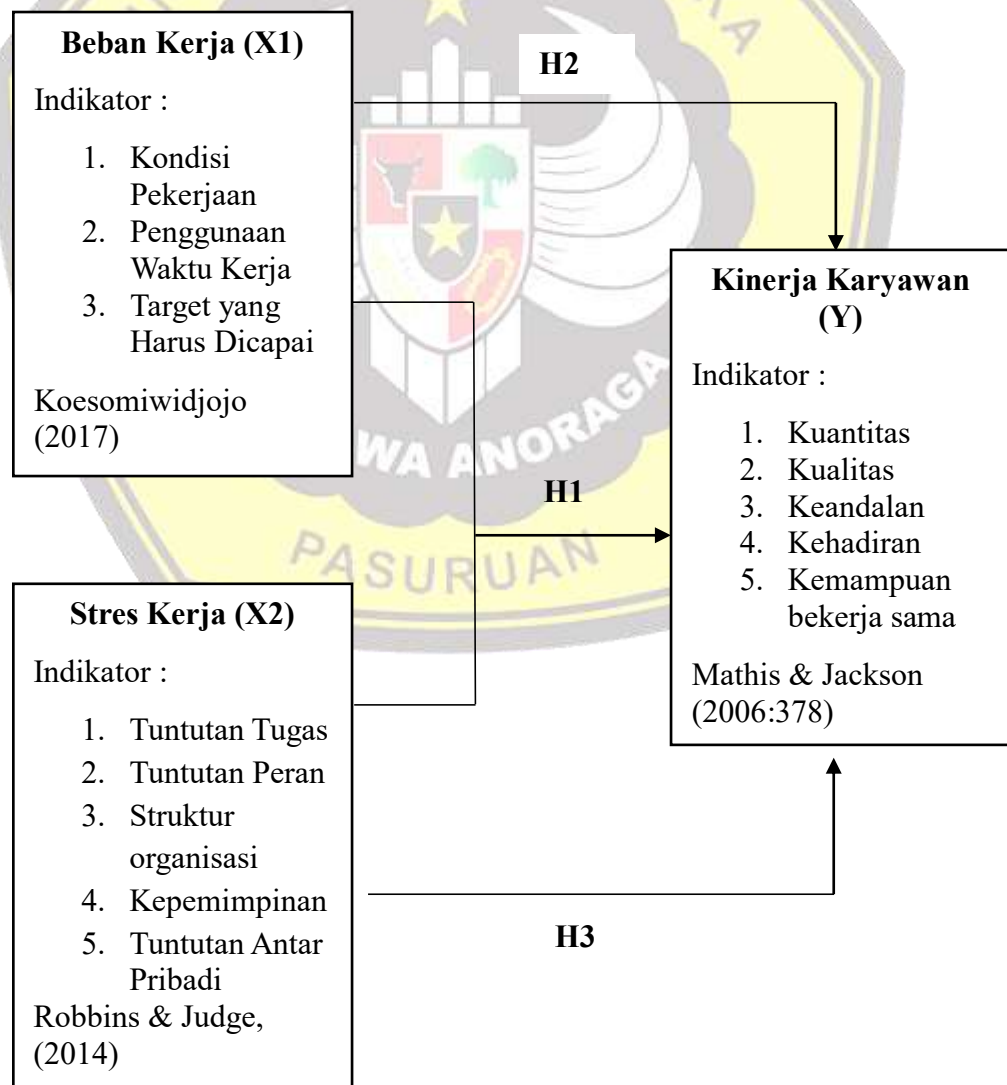
Sumber: Data Yang Diolah, 2020

F. Kerangka Konseptual

Merupakan model atau representasi kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antara variabel – variabel dalam sebuah penelitian. Dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah dan pengembangan yang berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya.

Gambar 1

Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Sugiyono (2020:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

1. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Beban kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

H_a : Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan