

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang disebabkan pihak internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain. Faktor eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu dalam hidupnya.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang di alami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, stres kerja, dll. Dalam hal ini, fokus yang ditekankan dalam penelitian lebih mengacu pada aspek beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku seseorang dan reaksi mereka terhadap peristiwa yang terjadi di sekitar mereka. Peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui perilaku seseorang yang mempengaruhi kinerja sebagai akibat adanya faktor beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.¹⁵ Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian : merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.

¹⁵ Eithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management* (edisi revisi), Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 458

¹⁶ Riny Chandra dan Dody Adriansyah, hal.6 (*dalam jurnal Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT. Mega Auto Central Finance di Langsa, jurnal Manajemen dan Keuangan | Vol. 6 No. 1 Mei 2017.)

- 2) Pengetahuan : maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan.
- 3) Rencana kerja : merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian : yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja : motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan : kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan : merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi : merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja : merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja : merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.
- 11) Loyalitas: merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen : merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja : merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.¹⁷

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

a) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang disesuaikan dengan target atau melebihi dari target yang ditetapkan.

c) Waktu (jangka waktu)

¹⁷ Kasmir, Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik), Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2016, hal. 189-193

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik dan demikian sebaliknya.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan

e) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik dan sebaliknya.

f) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Hubungan antar perseorangan akan tercipta suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.¹⁸

¹⁸ Ibid, hal. 189-193

3. Stres Kerja

Sondang P. Siagian menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.¹⁹ Stres kerja dapat pula dipengaruhi oleh beberapa kondisi berikut²⁰ :

a.) Perubahan organisasi

Perubahan-perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian. Akibatnya, banyak pekerja menderita gejala-gejala stres.

b.) Tingkat kecepatan kerja

Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia. Kecepatan yang di tentukan oleh manusia memberikan kendali tersebut kepada manusia.

c.) Lingkungan fisik

Aspek-aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres adalah tempat kerja yang sesak, kurangnya kebebasan pribadi, dan kurangnya pengawasan.

d.) Pekerja yang rentan stres

Perilaku manusia memang berbeda dalam memberikan respons terhadap penyebab stres.

¹⁹ Sondang P. Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara). 2014. Hal 300

²⁰ Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, Islamic Human Capital Management (edisi revisi), Jakarta : PT Rajagrafindo Persada. 2014. Hal 660

Dari lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres “*off the job*” misalnya :

- a.) Kekhawatiran finansial
- b.) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c.) Masalah-masalah fisik
- d.) Masalah-masalah perkawinan (missal perceraian)
- e.) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f.) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara²¹

Robbins mengemukakan indikator dari stres kerja antara lain :

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain

4) Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

²¹ Ibid, hal 661

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.²²

4. Beban Kerja

Danang Sunyoto mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, pekerjaan yang mungkin terlalu banyak dan sebagainya.²³

Beban kerja adalah proses dalam menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka setiap

²² Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayan Bagia, hal 4(*dalam jurnal Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (E-jurnal bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4, tahun 2014)

²³ Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Buku Seru). 2012. Hal.64

orang memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya jika pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu perlunya diupayakan untuk tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.²⁴

Dengan menganalisis beban kerja ada suatu lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan didasarkan dengan kemampuan atau kompetensi seseorang karyawan pada umumnya. Maka dari itu, perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

a) Faktor Internal

Dalam faktor internal yang mempengaruhi terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi dari beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor Eksternal

²⁴ Sandi Pranata. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bangka Sungailiat. *Naskah Publikasi*. Univ Bangka Belitung. 2016

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor yang dimaksud adalah yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- 1) Adanya lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik
- 2) Adanya tugas –tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Dengan organisasi kerja yang seseorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberi kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan

Ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu dasar).

4) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.²⁵

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan

²⁵ Jeky K R Rolos. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis. 2018. Vol.6 No.4 Hal.21

kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang bahkan tidak kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.²⁶

Lingkungan kerja menurut pandangan islam, yaitu mencakup semua kegiatan manusia dalam sudut pandang ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semua di ciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidup umatnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memelihara kelestarian alam.²⁷

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:²⁸

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datang dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan

²⁶ Sadili Samsudin. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Pustaka Setia). 2012. Hal 169

²⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta:Gema Insani Press). 2003. Hal 61

²⁸ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hal 44

sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
- b) Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- f) Memperbaiki moral para pekerja
- g) Lebih mudah untuk melihat
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik

i) Mengurangi perputaran tenaga kerja

j) Mengurangi kerusakan

5) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut²⁹ :

1) Suasana Kerja

2) Perlakuan yang baik

3) Rasa aman

4) Hubungan yang harmonis

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Diantaranya sebagai berikut:

²⁹ Wursanto. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: Liberty). 2011. Hal.47

Penelitian yang dilakukan oleh Aliyah Fauziyyah (2017)³⁰, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Raunaqi Asbath (2017)³¹, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Wahyuni Awalya Nahwi (2017)³², dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Febriyanti Khoirunnisa (2017)³³, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember”. Hasil

³⁰ Aliyah Fauziyyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2017.

³¹ Raunaqi Asbath, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2017.

³² Wahyuni Awalya Nahwi, “Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2017.

³³ Febriyanti Khoirunnisa, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember”. *Skripsi*. Universitas Jember. 2017.

ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja”

Artha Tri Hastutiningsih (2018)³⁴, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Stres Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Trisna Dewi Burhannudin (2018)³⁵, dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja (Studi pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Fikriatus Sholihah (2020)³⁶, dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada BRI Syariah KC Semarang)”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

³⁴ Artha Tri Hastutiningsih, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Stres Kerja”. *Jurnal* . Universitas Islam Indonesia. 2018.

³⁵ Trisna Dewi Burhanuddin, “Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar). *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar. 2018.

³⁶ Fikriatus Sholikhah, “Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BRI Syariah KC Semarang). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. 2020.

Asmadin (2021)³⁷, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Okni Livia Ningsih (2022)³⁸, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Vivi Nila Sari (2022)³⁹, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diartikan sebagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

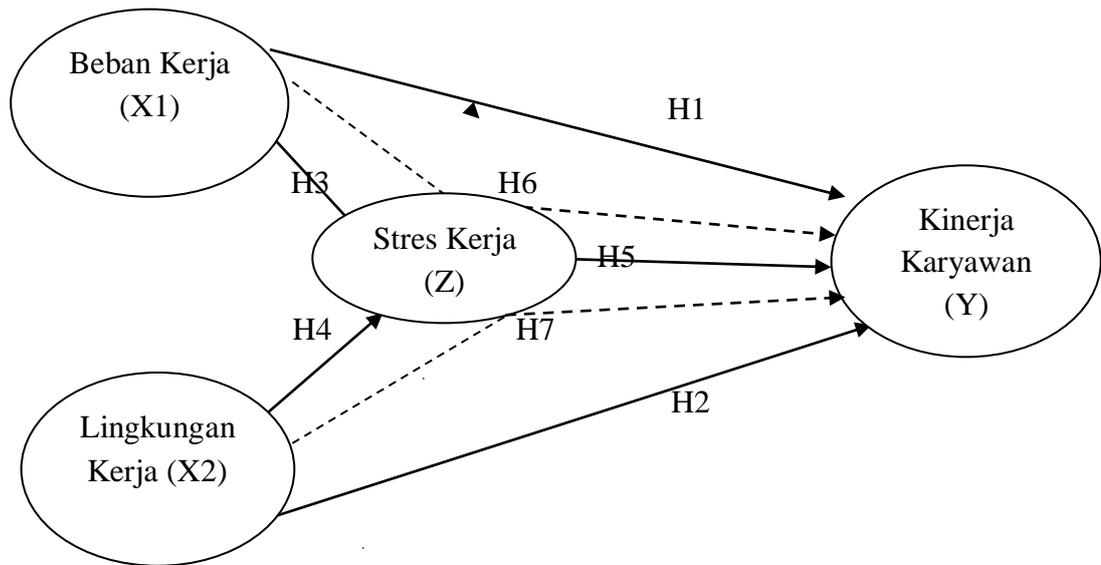
³⁷ Asmadin, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2021.

³⁸ Okni Livia Ningsih, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Economic, Accounting and Business Journal*. Universitas Muhammadiyah Riau. 2022.

³⁹ Vivi Nila Sari, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang”. *Jurnal Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. Universitas Putra Indonesia. Vol 12, No 1. 2022.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.
Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel intervening variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening letaknya berada di antara variabel independen dengan dependen sehingga variabel dependen tidak dapat langsung terpengaruh oleh variabel independen. Variabel intervening pada penelitian ini adalah Stres Kerja (Z).

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁴⁰ Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁴¹ Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui sesuatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis. Berdasarkan uraian di atas masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Vanchapo, beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera di selesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangatlah erat. Karyawan seringkali di hadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan, yang tentunya

⁴⁰ Prasetyo, bambang. Metode Penelitian Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi. (Jakarta: Rajawali pers). Hal 76. 2012

⁴¹ Martono, Nanang. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Skunder. (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada). Hal 67

membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber lainnya yang berakibat menjadi beban. Adanya beban yang dialami karyawan dapat mengakibatkan kinerja menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Raunaqi Asbath (2017) pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman (2015) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Dan menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja

merupakan tempat berinteraksi karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Aliyyah Fauziyyah (2017) pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Asriani (2018) pada karyawan kantor dinas tenaga kerja kota Makassar menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Munandar beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan keterampilan pekerja dan jenis pekerjaan yang di terima yang memungkinkan membuat karyawan mengalami stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati,dkk (2018) pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk wilayah Semarang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikriatus Sholikhah (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 :Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan. Menurut Mangkunegara stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tidak selalu bersifat negatif, tetapi ada pula yang bersifat positif. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmadin (2021) pada karyawan PT. Mount Scopus Indonesia menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari (2018) pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara mendefinisikan stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah stres kerja menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya yaitu merasakan kecemasan yang berlebihan, peningkatan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individual. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Awalya Nahwi (2017) pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk menyimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ramadhan (2018) pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H5 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai berimbas dengan adanya tekanan yang dapat berdampak menjadi stres kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Alisa (2022) pada karyawan bagian produksi PT. Kembang Joyo Sriwijaya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap stres kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila Mardiani (2021) menyimpulkan

bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H6 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Lingkungan kerja merupakan factor yang sangat penting pada karyawan yang melakukan tugas pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jumlah jam kerja yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmadin (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Nila Sari (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maupun terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H7 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening