

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.2 Definisi Kinerja Karyawan

Ergonomi, yang berasal dari kata Latin "*ergon*" (kerja) dan "*nomos*" (hukum alam), merupakan ilmu yang mempelajari interaksi manusia dengan lingkungannya dalam konteks kerja, dengan mempertimbangkan aspek anatomi, fisiologi, psikologi, teknik, manajemen, dan desain. Secara umum, ergonomi bertujuan untuk menyesuaikan lingkungan kerja dengan kemampuan serta keterbatasan manusia baik secara fisik maupun mental demi meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, penerapan prinsip-prinsip ergonomi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, sehingga mampu mengurangi kelelahan, mencegah cedera, meningkatkan fokus, dan pada akhirnya mendorong produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan. Dengan demikian, ergonomi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan (Wibisono & Herwanto, 2023).

Kinerja berasal dari gabungan kata kinetika, usaha, dan energi. Dalam bahasa Inggris, istilah ini merujuk pada hasil atau output yang dihasilkan oleh suatu fungsi, indikator pekerjaan, atau profesi dalam kurun waktu tertentu. kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Nirmala & Setiani, 2023).

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja oleh individu maupun kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan evaluasi kinerja terhadap para karyawannya. Evaluasi ini sangat penting dalam mendorong peningkatan motivasi di lingkungan kerja (Wisudawati & Pratama, 2021). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian tujuan serta penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mencakup evaluasi terhadap mutu dan jumlah hasil kerja berdasarkan peran dan tanggung jawab yang diemban. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya berupaya merekrut pegawai yang berkualitas, tetapi juga memusatkan perhatian pada upaya membentuk kinerja karyawan yang unggul melalui pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan masing-masing (Fani *et al.*, 2024).

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penelitian (Kadir *et al.*, 2023) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Faktor personal, mencakup tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, serta komitmen yang dimiliki oleh individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, ditentukan oleh seberapa baik manajer dan pemimpin tim memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada bawahannya.
- 3) Faktor tim, tercermin dari kualitas bantuan dan dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja.

- 4) Faktor sistem, terlihat dari keberadaan sistem kerja yang efektif serta fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) Faktor situasi, ditandai oleh tingginya tekanan serta dinamika perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Berbeda dengan penelitian (Nirmala & Setiani, 2023) yang mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Kemampuan atau keahlian

Seseorang dengan kemampuan dan keahlian yang memadai cenderung memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, jika individu tidak menguasai bidangnya dengan baik, maka hasil kerja yang diberikan cenderung kurang memuaskan.

- 2) Pengetahuan

Pemahaman yang baik terhadap *jobdesk* nya akan mempermudah seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berdampak pada hasil serta kualitas kerja yang turut memengaruhi kinerja perusahaan.

- 3) Perencanaan Kerja

Perusahaan dengan perencanaan kerja yang jelas tentu akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator menurut (Fani *et al.*, 2024), yaitu sebagai berikut.

1) Kuantitas Kerja

Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah tugas yang berhasil diselesaikan. Semakin besar volume pekerjaan yang dituntaskan secara efektif, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat ditentukan oleh kualitas tugas, terutama keterampilan dan kemampuan karyawan, serta perspektif yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu adalah elemen penting dalam penilaian kinerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu mencerminkan disiplin dan efisiensi dalam bekerja.

4) Efektivitas

Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kemampuannya dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efisien. Karyawan yang efektif mampu mencapai hasil yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal.

5) Hubungan Antar Karyawan

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja. Karyawan yang dapat bekerja sama dengan efektif mencerminkan sikap profesional dan positif.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai kesenjangan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan. Karena aktivitas kerja melibatkan aspek mental dan fisik, masing-masing memiliki tingkat beban yang berbeda. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan penggunaan energi secara berlebihan dan menimbulkan stres berlebih (*overstres*), sedangkan beban kerja yang terlalu ringan bisa menimbulkan kebosanan dan kejenuhan (*understres*) (Aryanny & Baitil, 2021).

Beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang menuntut keterlibatan kemampuan mental atau keterampilan tertentu, yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada tingkat tekanan yang dirasakan oleh pekerja akibat persepsi bahwa mereka tidak mampu menangani atau bekerja secara produktif terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka (Batubara *et al.*, 2022).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Penelitian (Kadir *et al.*, 2023) mengemukakan bahwa beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *eksternal* maupun *internal*, yaitu

A. Faktor *Eksternal*

Faktor *eksternal* mencakup tekanan atau beban yang berasal dari lingkungan luar pekerja (*stressor*), seperti :

- 1) Aktivitas yang bersifat fisik mencakup aspek seperti desain stasiun kerja, penataan ruang, lokasi kerja, peralatan dan fasilitas kerja, kondisi lingkungan kerja, serta postur atau posisi tubuh saat bekerja.
- 2) Pengaturan kerja mencakup durasi jam kerja, jadwal istirahat, dan sistem kerja.

B. Faktor *Internal*

Faktor *internal* mencakup aspek fisik seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan, serta aspek psikologis seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan tingkat kepuasan.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Kadir *et al.*, 2023) terdapat beberapa indikator beban kerja, diantaranya,

1) Kondisi Pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan dapat memahami tugas tersebut dengan jelas.

2) Penggunaan Waktu Kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat mengurangi beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam menerapkannya.

3) Target yang Harus Dicapai.

Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan langsung mempengaruhi beban kerja karyawan. Semakin sedikit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau semakin tidak seimbang antara waktu yang tersedia untuk

menyelesaikan target dan volume pekerjaan, maka beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin besar.

4) Standar Pekerjaan.

Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur beban kerja, karena menentukan sejauh mana tuntutan tugas harus diselesaikan dalam batas waktu dan kualitas tertentu.

2.1.2.4 Metode Pengukuran Beban Kerja dengan NASA-TLX

Dalam penelitian ini, variabel beban kerja diukur menggunakan metode *NASA-Tax Loax Index*. *NASA-TLX* merupakan metode yang dikembangkan pada tahun 1981 oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University. Metode ini dikembangkan dari kebutuhan akan alat ukur subjektif yang lebih praktis namun tetap memiliki tingkat sensitivitas tinggi dalam menilai beban kerja (Ayu *et al.*, 2024).

NASA-TLX merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai beban kerja karyawan secara subjektif. Metode ini merupakan prosedur yang menghasilkan skor total beban kerja berdasarkan rata-rata tertimbang dari 6 indikator atau subskala penilaian. 6 indikator yang dinilai meliputi tuntutan mental (*Mental Demand*), tuntutan fisik (*Physical Demand*), tekanan waktu (*Temporal Demand*), penilaian terhadap kinerja pribadi (*Own Performance*), tingkat usaha yang dikeluarkan (*Effort*), serta tingkat frustrasi yang dirasakan (*Frustration Level*).

Terdapat langkah-langkah pengukuran beban kerja menggunakan kuisioner dengan metode *NASA-TLX*, yaitu sebagai berikut :

1) Indikator

Indikator-indikator beban kerja yang dinilai terbagi ke dalam enam aspek, yaitu: beban mental, beban fisik, tekanan waktu, pencapaian kinerja, besarnya upaya, serta tingkat frustrasi. Hasil dari pengukuran menggunakan metode *NASA-TLX* ini menunjukkan seberapa tinggi beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja.

2) Pembobotan (*Weighting*)

Responden diminta untuk melakukan *pairwise comparison* (perbandingan berpasangan) antar indikator (total 15 pasang). Responden memilih indikator mana yang dirasa lebih berkontribusi terhadap beban kerja. Hasil perbandingan ini menjadi bobot untuk masing-masing dimensi.

3) Pemberi Rating (*Rating Scale*)

Responden memberikan penilaian (biasanya skala 0–100) untuk masing-masing dari enam indikator, berdasarkan pengalaman mereka saat melakukan tugas.

4) Penghitungan

Setiap skor rating dikalikan dengan bobot (jumlah dimensi yang terpilih dalam *pairwise comparison*). Ini menghasilkan nilai beban kerja tertimbang dari masing-masing indikator.

5) Menghitung *Weighted Workload* (WWL)

WWL dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\Sigma(\text{rating}_i \times \text{bobot}_i) \dots \dots \dots \text{Rumus 2.1 Rumus } \textit{Weighted Worload} \text{ (WWL)}$$

Dimana, i adalah masing-masing dari enam indikator.

6) Menghitung Rata-Rata WWL

Jumlah WWL dibagi dengan total bobot (15) untuk mendapatkan nilai rata-rata beban kerja :

$$\text{Rata - Rata WWL} = \frac{\text{WWL}}{\text{Total Bobot}} \dots\dots\dots \text{Rumus 2.2 Rumus Rata-Rata WWL}$$

7) Interpretasi Skor

Hasil rata-rata WWL dapat di interpretasikan untuk menentukan tingkat beban kerja.

Tabel 2.1 Interpretasi Skor

Nilai	Golongan Beban Kerja
0-29	Beban Kerja Rendah
30-49	Beban Kerja Sedang
50-79	Beban Kerja Tinggi
80-100	Beban Kerja Sangat Tinggi

Output dari pengukuran menggunakan metode *NASA-TLX* berupa tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Data ini dapat dijadikan acuan oleh manajemen dalam merumuskan rekomendasi yang tepat.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Menurut penelitian (Nirmala & Setiani, 2023) stres merupakan kondisi tekanan yang dialami individu, baik secara fisik maupun mental. Umumnya, stres terjadi ketika tuntutan dari lingkungan melebihi kapasitas individu untuk menanggapinya. Lingkungan yang dimaksud mencakup tidak hanya aspek fisik, tetapi juga aspek sosial. Stres kerja merupakan respons emosional yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, yang timbul akibat tindakan, situasi, atau peristiwa *eksternal* yang memberikan tekanan berlebih secara mental maupun fisik pada seseorang.

Menurut penelitian (Zetli, 2019) Stres kerja merupakan reaksi emosional dan fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau harapan dari pekerja, sehingga dapat menimbulkan gangguan atau dampak negatif.

Menurut (Simanjuntak & Tarigan, 2021) Stres kerja dapat timbul akibat beberapa faktor berikut.

- 1) Faktor fisik penyebab stres antara lain kelelahan akibat perubahan zona waktu juga dapat mengganggu ritme tubuh dan menimbulkan stres
- 2) Stres dapat muncul ketika seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya. Ketidakjelasan atau ambiguitas mengenai apa yang harus dilakukan dapat menyebabkan kebingungan dan keraguan dalam bertindak
- 3) Masalah-masalah yang dialami di rumah, masalah keuangan, perceraian dapat
- 4) mempengaruhi prestasi seseorang. Hal ini tentunya menjadi sumber stres bagi seseorang.

2.1.3.2 Indikator Stres Kerja

Terdapat beberapa indikator stres kerja menurut (Nirmala & Setiani, 2023), yaitu sebagai berikut.

- 1) Tuntutan tugas berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja dan pengaturan fisik tempat kerja.
- 2) Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang dialami seseorang akibat peran tertentu yang dijalankan dalam sebuah perusahaan.
- 3) Tuntutan antarpribadi merujuk pada tekanan yang muncul akibat interaksi dengan rekan kerja lainnya.

2.1.3.3 Metode Pengukuran Stres Kerja dengan Metode HSE

Dalam penelitian ini, variabel stres kerja diukur dengan menggunakan metode HSE (*Health and Safety Executive*). *Health and Safety Executive* (HSE) adalah suatu metode yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat stres kerja karyawan berdasarkan standar manajemen stres yang dikembangkan oleh HSE (*Health and Safety Executive*) Inggris. *Health and Safety Executive* (HSE) berfungsi untuk mengidentifikasi faktor-faktor risiko penyebab stres di tempat kerja serta membantu perusahaan dalam merancang strategi pencegahan yang tepat.

Penilaian Stres Kerja *Health and Safety Executive* (HSE) merupakan instrumen yang dikembangkan oleh badan HSE di Inggris untuk mengukur persepsi karyawan terhadap faktor-faktor risiko yang dapat menimbulkan stres di lingkungan kerja. Instrumen ini didasarkan pada kerangka HSE Management Standards, yang bertujuan

untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengelola potensi stres kerja secara sistematis dan berbasis data.

Variabel stres kerja diukur menggunakan instrumen penilaian dari *Health and Safety Executive* (HSE-2003) yang terdiri atas 35 butir pertanyaan. Sebanyak 23 pertanyaan bersifat positif dan 12 lainnya bersifat negatif (Rahdiana, 2020). Dalam penelitian ini, dipilih 10 pertanyaan yang dianggap paling relevan dengan kondisi di lokasi penelitian. Skor diperoleh berdasarkan pilihan jawaban dalam skala penilaian 5 tingkat, yaitu

- a. Tidak pernah (0 kali dalam seminggu)
- b. Jarang (1-2 kali dalam seminggu)
- c. Agak Sering (3-4 kali dalam seminggu)
- d. Sering (5-6 kali dalam seminggu)
- e. Selalu (7 kali dalam seminggu)

Pada pertanyaan yang bersifat positif, jawaban "selalu" diberi skor tertinggi yaitu 5, sedangkan jawaban "tidak pernah" diberi skor terendah yaitu 1. Sebaliknya, untuk pertanyaan yang bersifat negatif, penilaian dibalik. Seluruh skor dari responden dijumlahkan, lalu diklasifikasikan ke dalam kategori tingkat stres kerja berdasarkan rentang skor yang tercantum dalam tabel. Seluruh pertanyaan tersebut telah melalui pengujian reliabilitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 2.2 Skor HSE

Nilai	Golongan Beban Kerja
41-50	Stres Kerja Sangat Rendah
31-40	Stres Kerja Rendah
21-30	Stres Kerja Sedang
11-20	Stres Kerja Tinggi
10 kebawah	Stres Kerja Saangat Tinggi

Penggunaan kuesioner ini bermanfaat dalam menyediakan dasar objek bagi pengambilan keputusan terkait hasil penelitian, serta mendukung penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat secara mental. Selain itu, penerapan kuesioner HSE juga merupakan bagian dari pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance* dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan perbandingan, menggali beberapa referensi baru, serta mengembangkan penelitian lanjutan. Adapun uraian hasil studi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut.

Penelitian (Wisudawati & Pratama, 2021) dengan judul “*The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill*” yang mengemukakan bahwa Beban kerja yang dialami oleh karyawan di pabrik kelapa sawit PT X memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdapat

permasalahan, beban kerja di PT X timbul akibat karyawan yang merasa kelelahan karena tekanan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga menyebabkan menurunnya konsentrasi karyawan saat bekerja.

Penelitian (Riana *et al.* , 2019) dengan judul penelitian “*Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*” yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerjanya. Di sisi lain, tekanan kerja yang meningkat justru dapat berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja. Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja dan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Penelitian (Simanjuntak *et al.*, 2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera” mengatakan bahwa Stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Dalam penelitian ini, setiap karyawan dituntut untuk mencapai target kerja individu dapat memicu stres kerja dan beban kerja yang berlebihan. Hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pencapaian target, ditambah dengan faktor lingkungan kerja, terutama bagi pekerja lapangan serta lokasi kantor cabang yang kurang strategis, yang turut berdampak pada kinerja karyawan.

Kemudian, menurut penelitian (Nirmala & Setiani, 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Oursourcing* PT.

Maju Bersama Santos” mengemukakan hasil bahwa variabel beban kerja memberikan dampak secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini *jobdesk* yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan karyawan’ berarti perusahaan menugaskan karyawan pada pekerjaan yang tidak sejalan dengan keahlian mereka. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkatnya beban kerja di PT MBS (Maju Bersama Santoso) dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stress kerja, yang tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT MBS (Maju Bersama Santoso), karena dalam penelitian ini hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, artinya karyawan menghasilkan pekerjaan yang sejalan dengan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditentukan.

Berbeda dengan penelitian (Elistia Octaviani, 2025) yang berjudul “Analisis Beban Kerja Karyawan Departement Produksi Dengan Metode *Full Time Equivalent* (Fte) Di PT XYZ”. Melakukan analisis beban kerja dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dengan hasil bahwa beban kerja yang terdapat pada objek penelitian ini melebihi batas kapasitas optimal, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan serta menurunnya kualitas hasil kerja. Artinya, beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, penelitian (Fasihah, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” mengemukakan hasil bahwa dalam objek penelitian ini, kinerja karyawan di PT PMA Cabang Brebes dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi antar karyawan serta tingkat stres kerja yang berkepanjangan, yang secara signifikan berdampak pada pencapaian target kinerja perusahaan.

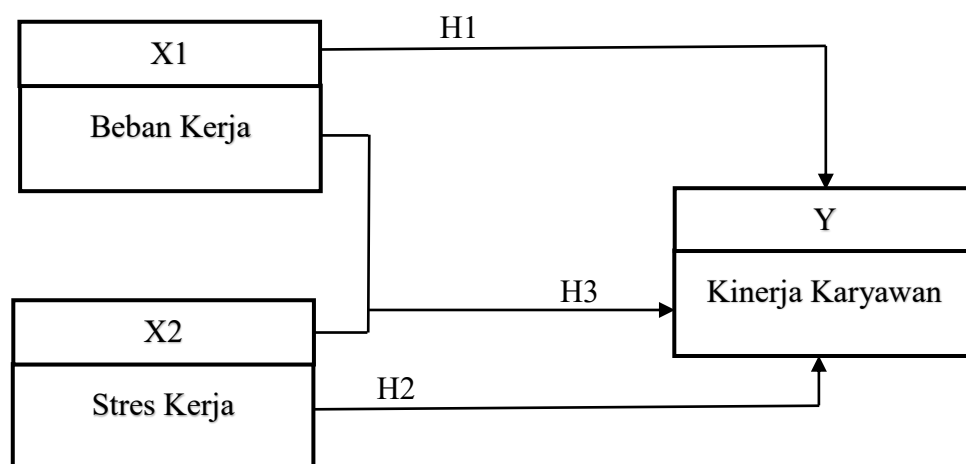
Berbeda dengan penelitian (Batubara *et al.*, 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” mengemukakan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan di PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan potensi masing-masing. Meskipun beban kerja cukup tinggi, perusahaan tetap menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga hal tersebut turut mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja serta pengelolaan beban kerja yang optimal berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, terutama ketika tingkat stres kerja berada pada level yang rendah.

Penelitian (Fani & Permana, 2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah” mengemukakan bahwa tingginya beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Cigugur Tengah, yang disebabkan oleh jumlah tenaga kerja yang tidak mencukupi. Kondisi ini menimbulkan tekanan bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi mereka, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dan variabel stres kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan ketika terdapat dukungan antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Dukungan tersebut membantu mengurangi tekanan yang dirasakan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian (Kadir *et al.*, 2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin” yang

mengemukakan bahwa variabel beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panasea Banjarmasin. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja di perusahaan tersebut masih dalam batas wajar, sehingga tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan saat ini. Dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di PT. Panasea perlu mendapatkan perhatian khusus melalui evaluasi dan solusi yang tepat, karena faktor tersebut merupakan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat ini.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran