

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesiskan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Displin

Secara umum, displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja.

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab.

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika seseorang pekerja tidak berhasil maka kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja adalah sesuatu yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017;22) mendefinisikan beban kerja adalah proses dalam menetapkan suatu jumlah jam kerja sumber daya manusia dalam bekerja, digunakan, dan untuk dibutuhkan menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Fransiska & Tupti (2020;5) menyatakan beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang, yang dapat menurunkan kinerja akibat tuntutan keahlian, kecepatan, atau volume kerja yang tinggi.

Menurut Krisdianto et al. (2023;7), beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, terdiri dari beban kerja fisik dan psikologis.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesakan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu.

2. Jenis-jenis Beban Kerja

Setiap perusahaan tentunya menginginkan semua karyawan sanggup dalam menjalankan tugas kerjanya guna mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Adapun jenis-jenis beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:22) yaitu :

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merupakan jumlah pekerjaan yang besar dan harus dilaksanakan dengan tekanan kerja yang besar atas pekerjaannya.

b. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja ini menunjukkan adanya hubungan antara seorang pekerja yang mampu atau tidaknya melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan..

3. Indikator Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang wajib dilakukan karyawan di luar batas kemampuan. Tanda beban kerja berlebih yang sering dirasakan oleh karyawan seperti kelelahan secara mental maupun fisik hingga menyebabkan sakit. Jika karyawan sudah mengalami hal tersebut maka dapat dipastikan produktivitas kerjanya dapat menurun.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mengacu pada bagaimana seorang karyawan memahami dan menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini mencakup sosialisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, meminimalisir kesalahan, serta mengurangi beban kerja yang tidak sesuai dengan job description. Kondisi pekerjaan yang baik juga memudahkan komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan menekan tingkat stres akibat ketidakjelasan tugas.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja berkaitan dengan seberapa efektif dan efisien waktu kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalkan beban kerja berlebih. Namun, apabila waktu kerja yang diberikan terlalu sempit atau tidak konsisten dengan SOP, karyawan akan mengalami tekanan dan beban kerja yang meningkat karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja adalah sasaran atau hasil kerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Target yang tinggi dan tidak realistik dapat meningkatkan beban kerja secara signifikan, terutama

jika waktu penyelesaian tidak seimbang dengan volume pekerjaan.

Semakin ketat target yang ditetapkan, semakin besar pula beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

C. Stress Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins & Timothy, (2019;74) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang terjadi ketika seorang individu mengalami harapan, hambatan, atau dorongan hati dan berkaitan dengan apa yang diharapkan dan apa yang dianggap tidak pasti namun bermakna. Stres kerja dipicu oleh ketidaknyamanan pribadi dan dapat mempengaruhi suasana hati. Stres seringkali disebabkan oleh kondisi stres yang mempengaruhi suasana hati, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang Siagian, (2018;45).

Mangkunegara (2020;12) menyatakan stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan ketika mereka berusaha mengelola beban kerja yang melebihi kemampuan mereka, yang dapat menyebabkan reaksi emosional dan psikologis negatif.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesakan bahwa stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami oleh individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja mempengaruhi suasana hati, pikiran, dan kondisi fisik seseorang, serta dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan.

2. Dampak dan akibat stres kerja

Menurut Gitosudarmo (2000;87), dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Ada beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- a. Subjektif,

Berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

- b. Perilaku,

Mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalah gunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

- c. Kognitif,

Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.

- d. Fisiologis,

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin

e. Organisasi,

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2021;23), stres kerja memiliki lima indikator utama yang menggambarkan kondisi stres yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator-indikator tersebut adalah:

a. Beban Kerja

Karyawan merasakan tugas yang diberikan berada di luar kemampuan mereka. Hal ini diukur berdasarkan persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki.

b. Sikap Pemimpin

Pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompok, terutama apabila pemimpin dirasakan kurang adil dalam memberikan tugas kepada karyawan, dapat memicu stres kerja.

c. Waktu Kerja

Ketidaksesuaian waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu menjadi sumber stres. Persepsi responden mengenai waktu kerja yang tidak memadai atau tidak sesuai dapat meningkatkan tingkat stres.

d. Konflik

Terjadinya percekikan, perselisihan, atau pertengangan antara dua orang atau lebih, baik antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan, merupakan indikator penting stres kerja.

e. Komunikasi

Proses penyampaian pesan secara verbal maupun non-verbal yang kurang efektif antara individu dalam organisasi dapat menimbulkan ketegangan dan stres kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel. 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Aanalisis	Hasil Penelitian
1	Isnaini, I., & Wijono, S. (2023), Jurnal Ilmiah Psyche, 17(1), 29–38. ISSN : 0216 - 3985, DOI : https://doi.org/10.3557/jpsyche.v17i1.2509	Hardiness Dan Stres Kerja Karyawan Restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen.	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara hardiness dan stres kerja pada karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen

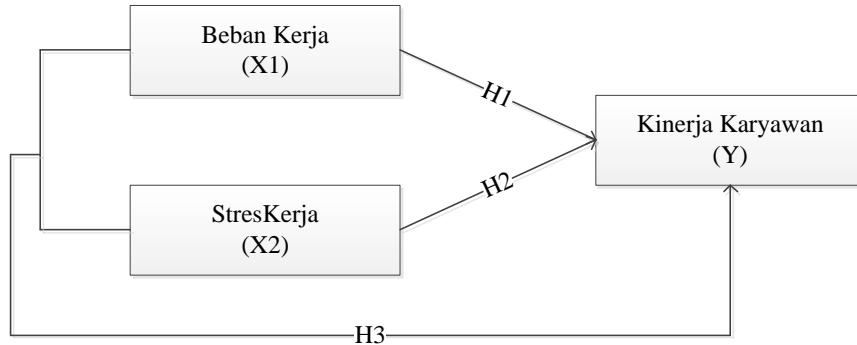
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Aanalisis	Hasil Penelitian
2	Irma Galuh Septiany Detak Prapanca, (2021), VALUES, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2021, e-ISSN: 2721-6810, DOI: https://doi.org/10.21070/ups.4379	Pengaruh Stres, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali,	Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Desi Kurnia Putri, Kasidin, (2021), Media Akuntansi 33(02):067-082, P-ISSN: 2685-6530, e-ISSN: 2722-5577, DOI: https://10.47202/mak.v33i02.128	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Makan Burjo 24 Jam Di Area Solo	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Nurvianida Nasrul, R., Veithzal Rivai Zainal, & Azis Hakim. (2023). Dinasti International Journal of Education Management And Social Science, 4(3), 415–422. E-ISSN: 2686-6311, p-ISSN: 2686-6358, DOI : https://doi.org/10.3193/dijemss.v4i3.1680	<i>Workload, Work Stress, and Employee Performance: a literature Review</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif, sedangkan sisanya sebesar 50% berpengaruh negatif. Beragamnya hasil empiris tersebut menuntut organisasi untuk menentukan beban kerja karyawan dan menganalisis stres kerja karyawan secara cermat, dengan harapan kedua variabel tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Aanalisis	Hasil Penelitian
5	Farah Wahida Amran, Hazrina Ghazali, Saedahtinnur Hashim , (2019), International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 9, No. 5, May, 2019, E-ISSN: 2222-6990, DOI: https://10.6007/IJA_RBSS/v9-i5/6003	<i>Influence of Working Environment, Workload and Job Autonomy towards Job Stress: A Case of Casual Dining Restaurant Employees in Klang Valley, Malaysia</i>	Regresi Linier Berganda	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di restoran kasual. Hasil penelitian juga menemukan bahwa sebagian besar responden merasakan stres antara 1-2 kali dalam seminggu dengan 52,7% atau setara dengan 327 responden.
6	Rika Anggraeni Mustikawati, Bachruddin Saleh Luturlean, (2019), e-Proceeding of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019, Page 4525, ISSN : 2355-9357, DOI : https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan	Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan.
7	Jaya, I. G. A. P., Wisnawa, I. M. B. and Ni Nyoman Arini (2023), Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 13(2), pp. 103–110. E-ISSN: 2579-3454, DOI: https://10.22334/jih.m.v13i2.251 .	“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Pada Masa Pandemi Covid-19 di W Hotel Seminyak Bali	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Aanalisis	Hasil Penelitian
8	Muhammad Taher, Taharuddin, (2024), Jurnal Bisnis dan Pembangunan Volume 13 Nomor 01, ISSN: 2541-1403 E-ISSN: 2541-187X, DOI: https://doi.org/10.20527/mb3rmv16	engaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin	Regresi Linier Berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian stres kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin.
9	Yuan Stelesia Kobis, Rolland E. Fanggidae, Tarsisius Timuneno, (2023), Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 11, Number 1, Tahun 2023, pp. 48-56, P-ISSN : 2354-6107 E-ISSN : 2549-2292, DOI : https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/	<i>Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance</i>	<i>Linear Regression Multiple</i>	Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,. Serta stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Rafi Awali Putra , Allya Roosallyn Assyofa, Firman Shakti Firdaus, (2025), Bandung Conference Series Business and Management, 5(1), 123-132 - January 2025, e-ISSN:2828-2531, DOI : https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i1.16370	Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Pada Art Deco Luxury Hotel dan Residence Bandung	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Burnout juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Beban kerja dan burnout secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan tinjauan pusaka, hasil penelitian yang relevan penelitian dapat menyusun kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1= Beban Kerja

X2= Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

F. Hipotesis Penelitian

Dalam literatur ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, sebagai bahan rujukan dan telah pustaka dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Rohman dan Ichsan (2021;78), beban kerja adalah sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja Fransiska & Tupti, (2020;56).

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cabang Central Remedial Jawa Barat 2, yang dijelaskan oleh Zahratulfarrah Zahratulfarrah, Edward Efendi Silalahi, Hasanuddin Hasanuddin, tahun 2024, hasil penelitiannya, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dirumuskan H1 “ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Tomo Bogor.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu Suprihadi, (2021). Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karena menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kesehatan karyawan. Namun, stres kerja yang terkendali juga dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih

baik. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul *Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance*, yang dijelaskan oleh Yuan Stelesia Kobis, Rolland E. Fanggidae, Tarsisi us Timuneno,, tahun 2023, hasil penelitiannya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua dirumuskan :

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Tomo Bogor

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari berbagai aspek psikologis dan fisik. Beban kerja yang tinggi seringkali menjadi sumber stres kerja, sehingga kedua variabel tersebut saling berkaitan dan bersama-sama mempengaruhi kinerja Mangkunegara, (2020). Studi oleh Putra (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap performa kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember, yang dijelaskan oleh Ajeng Windy Puspitasari, Sutrisno Sutrisno, I Ketut Mastika,, tahun 2023, hasil penelitiannya, Beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Emas. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dirumuskan

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Tomo Bogor.