

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Kajian teori merupakan landasan yang dijadikan pegangan dalam penulisan laporan penelitian ini. Teori yang ada didasarkan pada rujukan dan disusun sebagai tahapan-tahapan dalam menganalisis permasalahan.

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Samsudin dan Sadili (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengaruh dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Menurut Hasibuan (2008), Manajemen adalah kombinasi pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur penggunaan tenaga kerja dan sumber daya lainnya dengan cara yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Arti dari pernyataan ini menerangkan bahwa manajemen merupakan suatu bidang yang menggunakan disiplin dan seni dalam upaya manajer untuk menemukan cara yang efektif dan efisien dalam menggunakan sumber daya alam agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan mempertimbangkan beberapa pendapat sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sebagai bagian dari ilmu dan kemampuan terdiri dari langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengelolaan tenaga

kerja, pengaturan sumber daya yang ada, dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hall T Douglas Dan Goodale G. James (2016) Manajemen sumber daya manusia melibatkan langkah-langkah untuk mencapai keseimbangan terbaik antara tenaga kerja, tugas pekerjaan, perusahaan, serta lingkungan agar para karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan dan pencapaian kinerja yang diharapkan, serta perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Komang dkk (2012) Manajemen SDM adalah bidang manajemen yang memfokuskan pada interaksi dan kontribusi individu-individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Philip Carter (2010), Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, peningkatan, evaluasi, kompensasi, dan pengelolaan individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi atau tim kerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi dan tindakan yang diperlukan oleh para pemimpin untuk mengatur segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia, seperti perekrutan, pemilihan karyawan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian. (dalam Edy Sutrisno 2016)

Manner dalam Hasibuan (2011) Menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melibatkan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola interaksi dan pekerjaan para karyawan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal dan efisien bagi organisasi dan individu. Dalam intinya,

manajemen tenaga kerja melibatkan langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Definisi kinerja pegawai menurut Hasibuan (2007) ialah prestasi kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan durasi. Dalam pandangan Mangkunegara (2016), kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja, yaitu kemampuan individu dan motivasi.

Berdasarkan Mathis (2002), prestasi pegawai adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang berdampak pada sejauh mana mereka berkontribusi pada perusahaan, baik dalam hal mutu, jumlah hasil kerja, waktu pengerjaan, kehadiran di tempat kerja, maupun sikap kerja sama. Menurut Darrmawan (2012), kinerja dari seorang pekerja di perusahaan dapat diukur melalui tingkat kualitas dan jumlah hasil pekerjaan yang telah dicapainya, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaannya. Prestasi para pekerja sangat

krusial di sebuah korporasi karena membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis, terfokus, terperinci, berhasil, dan optimal. Harapan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar performa karyawan mampu meningkat guna mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan menggunakan beragam metode untuk meningkatkan performa pegawai walaupun pendekatan yang digunakan oleh setiap perusahaan berbeda satu sama lain. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Jacqueline *et al.*, 2011). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan/pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Terdapat berbagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan menurut penulisan Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2007). Davis merumuskan bahwa:

a. Faktor Kemampuan

Pada tataran psikologis, keterampilan dan pengetahuan karyawan berperan penting dalam menentukan kapabilitas karyawan. Kemampuan karyawan dapat dikategorikan menjadi potensi (*IQ*) dan kemampuan terbukti (*knowledge + skill*). Akibatnya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (110-120) dan cukup terlatih untuk posisi mereka, dan terampil melakukan tugas sehari-hari, cenderung mencapai kinerja yang diinginkan lebih tinggi. Itulah mengapa penting agar karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap psikologis karyawan haruslah siap secara mental, memiliki kesiapan fisik, menyadari tujuan utama pekerjaan yang ingin dicapai, serta bisa mengimplementasikan dan menciptakan kondisi kerja yang sesuai. Menurut pandangan Celland yang dikutip oleh Mangkunegara (2007), terdapat korelasi yang baik antara keberhasilan dan capaian akademik.

#### **2.1.4 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan faktor yang terkait dengan pengelolaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai stres kerja, berikut ini akan dirincikan beberapa pengertian stres kerja menurut ahli. Berdasarkan penelitian oleh Hasibuan (2011), stres merupakan suatu kondisi yang mencirikan adanya tekanan yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, dan keadaan seseorang. Berdasarkan Mangkunegara (2011), stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dirasakan oleh para pekerja saat menghadapi tugas dan tanggung jawab mereka. Stres kerja pada karyawan merupakan sebuah keadaan ketegangan yang timbul akibat adanya karakter individu yang berbeda, yang dapat mengakibatkan penurunan performa karyawan. Stres kerja karyawan adalah fenomena yang timbul akibat hubungan antara individu dan pekerjaan yang ditandai oleh perubahan-perubahan yang memaksa individu untuk keluar dari kegiatan rutin mereka, menurut penjelasan Pujaatmaka (2006) yang dikutip oleh Robbins.

Fahmi (2013) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah situasi yang mengakibatkan seseorang merasa tertekan dan sangat terbebani jauh melampaui kapasitasnya, apabila situasi ini terus dibiarkan tanpa penyelesaian yang tepat, maka akan berpengaruh pada kesehatan individu tersebut. Rasa tegang tidak muncul secara tiba-tiba tetapi penyebab stres umumnya terkait dengan faktor peristiwa yang mempengaruhi kesehatan

mental seseorang dan peristiwa tersebut terjadi di luar kendalinya sehingga situasi tersebut telah memberikan tekanan pada pikirannya. Griffin dan Moorhead (2013) mengartikan stres sebagai respons yang sesuai dari seseorang terhadap rangsangan yang menimbulkan tuntutan yang berlebihan baik secara psikologis maupun fisik. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stress dalam bekerja disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu beban tugas yang terlalu besar, kurangnya pengawasan, jadwal kerja yang sangat padat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik di tempat kerja, dan perbedaan pandangan antara atasan dan karyawan. Menurut Luthans (2015), stres memiliki efek yang signifikan terhadap perilaku agresif, seperti kemungkinan terjadinya konflik, keluhan dari seorang pekerja, dan tindakan perusahaan yang direncanakan atau disengaja. Dalam penelitian ini, digunakan berbagai alat ukur untuk mengukur tingkat stres kerja yang digunakan oleh Prasetio *et al* (2019).

Dari pandangan yang telah disampaikan, dapat disarikan bahwa stres adalah situasi ketegangan dan kecemasan yang dialami oleh seseorang atau sekelompok orang karena ketidakseimbangan kimiawi dalam otak antara tuntutan dan kemampuan mereka dalam meresponsnya, serta adanya pembatasan dan kesempatan yang mempengaruhi kondisi emosional, mental, dan fisik individu. Stres kerja yang diterima oleh karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi dan perusahaan yang terlibat karena produktivitas mereka menurun. Setiap individu dalam suatu organisasi, di mana pun mereka berada, dapat menjadi sumber stres untuk

orang lain. Konsekuensi dari tekanan kerja dapat berdampak positif atau negatif bagi para pekerja.

Menurut Jacinta (2008) stres kerja juga dapat mengakibatkan hal-hal berikut :

1. Dampak terhadap organisasi yaitu : Keabsenan, pergantian karyawan, rendah produktivitasnya, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

2. Dampak terhadap individu yaitu :

- Kesehatan

Masalah psikis, namun jika tak ditangani dengan baik dan benar maka efeknya buruk dan akan menjalar menjadi masalah fisik. Misalnya, tubuh akan merespon terhadap bahaya atau hal tak menyenangkan dalam bentuk memproduksi lebih banyak adrenalin serta kortisol.

- Psikologis

Merasa gelisah dan cemas, hal ini membuat mereka sulit untuk fokus dalam pekerjaan atau belajar. Selain itu, sikap pesimis mereka juga turut serta menghilangkan rasa humor yang ada serta mengurangi motivasi untuk melakukan aktivitas. Mereka menjadi malas dan acuh tak acuh, seringkali terlihat melamun dan mudah marah. Perilaku agresif mereka juga dapat terbuktikan, baik secara verbal dengan menggunakan kata-kata kasar serta penghinaan, maupun non verbal

seperti menendang-nendang, menempeleng, membanting pintu, atau bahkan merusak barang-barang.

- Interaksi interpersonal

Tentunya apabila seseorang mengalami tekanan psikologis, maka saat berinteraksi tentunya dia tidak akan mampu berkomunikasi dengan lancar.

### **2.1.5 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014), beban kerja adalah kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang harus ditangani. Karena pekerjaan manusia melibatkan aktivitas mental dan fisik, keduanya memiliki tingkat beban yang beragam. Pembebanan yang berlebihan dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan menyebabkan tingkat stres yang tidak seimbang. Sebaliknya, jika pembebanan terlalu rendah, bisa menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan atau tingkat stres yang kurang memadai. Karena itu penting untuk mengusahakan tingkat intensitas beban yang paling optimal yang berada di antara dua batas yang sangat berbeda tadi dan tentu saja berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Menurut Moekijat (2010), beban tugas adalah jumlah hasil produksi atau catatan mengenai kinerja yang dapat menggambarkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan di suatu departemen khusus. Beban tugas yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau individu dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau beban kerja dapat dinilai dari sudut pandang yang berbeda,

baik secara obyektif maupun subyektif. Perbedaan terletak pada evaluasi individu terhadap pengalaman berlebihan dalam pekerjaan, tingkat tekanan pekerjaan, dan kepuasan kerja. Kekecewaan dapat timbul akibat terlalu banyak tugas yang diberikan di tempat kerja.

Menurut Mahfudz (2017), Terdapat dua jenis beban kerja, yaitu beban kerja berlebihan yang terjadi ketika permintaan melebihi kemampuan manajer ataupun karyawan, dan beban kerja yang terlalu rendah, yaitu ketika permintaan yang dihadapi kurang memadai. jauh lebih rendah daripada kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai. Menurut penelitian Wardati (2018), Terdapat tiga tingkat beban kerja yang dapat diidentifikasi, yakni: 1) Tingkat beban kerja yang lebih tinggi daripada biasanya, di mana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas melebihi jam kerja yang tersedia atau melebihi kapasitas kerja yang dimiliki, 2) Tingkat beban kerja normal, di mana waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sejajar dengan jumlah jam kerja yang tersedia atau sesuai dengan kapasitas kerja pekerja, 3) Tingkat beban kerja yang kurang lancar, yakni ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas lebih sedikit daripada jam kerja yang tersedia atau ketika beban kerja yang diberikan lebih rendah daripada kemampuan pekerja.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut

diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Ketika dihadapkan dengan tugas, individu mampu menyelesaikan tugas sampai batas tertentu. Apabila seseorang tidak mampu mencapai hasil kerja yang diinginkan karena keterbatasan yang dimiliki, berarti terdapat perbedaan antara tingkat keterampilan yang diharapkan dengan tingkat keterampilan yang dimiliki. Kondisi ini mengakibatkan terjadinya kegagalan dalam prestasi.

Berdasarkan pendapat Tarwaka dalam penelitian Hariyati yang dikutip oleh Astianto dan Suprihadi (2014), hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor yang sangat kompleks, yang meliputi :

#### 1. Faktor Eksternal

- a. Faktor yang memengaruhi beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pegawai, seperti tugas yang dilakukan secara fisik dan peraturan organisasi yang mengatur jadwal kerja untuk waktu tertentu. Tugas-tugas ini akan sangat menguras tenaga bagi karyawan yang melakukannya.
- b. Organisasi mencakup jadwal kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, dan aspek lainnya.
- c. Faktor-faktor lingkungan pekerjaan termasuk suhu, pencahayaan, debu, hubungan antar karyawan, dan ketidaksadaran akan pengaturan ruangan.

## 2. Faktor Internal

- a. Faktor internal ini berasal dari kondisi tubuh yang menyebabkan respons terhadap tuntutan kerja eksternal.
- b. Faktor fisik terdiri dari jenis kelamin, usia, keadaan kesehatan, status nutrisi.
- c. Faktor mentalitas meliputi dorongan, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan.

## 2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ni Made Sapta Resita Putri dan Agoes Ganesha Rahyuda	“PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”	2019	<i>sampling</i> jenuh.	Studi ini menemukan beban kerja yang terlalu berat mengurangi efisiensi. Data juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. karyawan mengalami stres, yang berdampak pada tingkat produktivitas mereka. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat berdampak pada aktivitas dan kondisi tempat serta berdampak pada iklim kerja.
2.	Leonardo Hendy Lukito &da Martini Alriani	“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG”	2018	Analisis regresi linier berganda.	Dari hasil penelitian, terungkap bahwa beban tugas memiliki pengaruh yang merugikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif, dan stress kerja memiliki pengaruh yang merugikan.

3.	Windri S. Sengkey, dkk.	“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO”	2018	Analisis regresi linear berganda, uji t	Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa stres dalam pekerjaan memiliki dampak yang besar terhadap performa para karyawan, namun pengaruh stres di lingkungan kerja cenderung bersifat negatif.
4.	Ni Komang Ayu Rikha Trianingrat dan I Wayan Gede Supartha.	“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”	2020	<i>Path Analysis</i>	Hasil riset menyatakan bahwa beban kerja berperan penting dalam mempengaruhi performa pegawai. Tetapi, efek dari beban kerja memiliki efek negatif jika dibandingkan dengan suasana kerja yang tidak menyebabkan stres. Pengaruh stres di tempat kerja cenderung menurun bila dibandingkan dengan suasana kerja yang biasa.
5.	Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh	“PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO”	2019	<i>Simple Random Sampling</i>	Stres kerja dan beban kerja tidak selalu berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT. Di Manado, FIF Group berada di sana, namun suasana kerja di perusahaan tersebut memiliki pengaruh yang baik terhadap tingkat produktivitas para karyawan.

6.	Sulastris dan Onsardi.	“PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN”	2020	Analisis regresi linier berganda.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat stres di lingkungan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas individu yang bekerja. Selain itu, terdapat dampak buruk yang signifikan terhadap beban kerja yang memengaruhi performa para staf di Dealer Honda Astra Motor di Kota Bengkulu.
7.	Siti Nurbaiti, Heksawan Rahmadi dan Eka Silvi Fithriani.	“SHIFT KERJA DAN STRES KERJA BERDAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN”	2019	Analisis regresi linier berganda.	Temuan penelitian ini menghasilkan bahwa shift kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, tingkat stres kerja juga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan perubahan jadwal kerja serta tingkat stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 dan nilai perhitungan F sebesar 62,538 yang lebih tinggi dari nilai tabel F sebesar 3,119.

8.	Ayuk Widya Nanda dan Agus Sugiarto	“STRES KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN”	2020	Eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dalam pekerjaan memiliki dampak buruk pada motivasi kerja karyawan, tetapi motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja mereka. Sementara itu, beban kerja juga berdampak buruk pada performa pegawai.
9.	Rocky P Rindorindo, dkk	“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI”	2019	Non probability sampling	Kesuksesan studi menunjukkan bahwa secara bersama-sama, beban kerja yang diberikan, stres kerja, dan kepuasan dalam bekerja saling mempengaruhi dalam meraih kinerja yang baik. Sejauh itu, beban kerja dan stres kerja memberikan dampak buruk dan penting terhadap prestasi para pekerja, sedangkan kepuasan dalam pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi para karyawan.

10.	Putu Irma Yunita dan I Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra.	“MILLENNIAL GENERATION IN ACCEPTING MUTATIONS: IMPACT ON WORK STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE”	2019	WrapPIS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan tugas pekerjaan memiliki dampak negatif terhadap tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, dan tingkat stres yang tinggi juga berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Ketika karyawan mengalami perpindahan tugas, tekanan pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas mereka.
11.	Dedi Iskanto.	“STRESS AND IT’S IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE”	2021	Metode kuantitatif	Berdasarkan temuan penelitian, stres yang muncul akibat pekerjaan memiliki efek yang penting dan merugikan terhadap produktivitas pegawai.

Dari analisis sebelumnya, bisa kita lihat bahwa sebagian besar penelitian telah mengkaji kaitan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan pekerjaan.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil sementara dari proses merumuskan pertanyaan yang perlu diuji kebenarannya dan memiliki peranan yang signifikan. Dalam rencana penelitian ini, terdapat sebuah hipotesis yang dapat dijelaskan seperti berikut :

H1: "Stres kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Bandar Lampung".

Stres kerja dapat diartikan sebagai ketika seorang pekerja mengalami tekanan yang berlebihan dalam menyelesaikan banyak tugas, beban kerja yang terlalu berat, masalah keluarga, perkembangan karier, dan juga masalah dalam lingkungan organisasi. Dengan mempertimbangkan penjelasan yang diberikan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa H2 merupakan :

H2 : "Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Bandar Lampung".

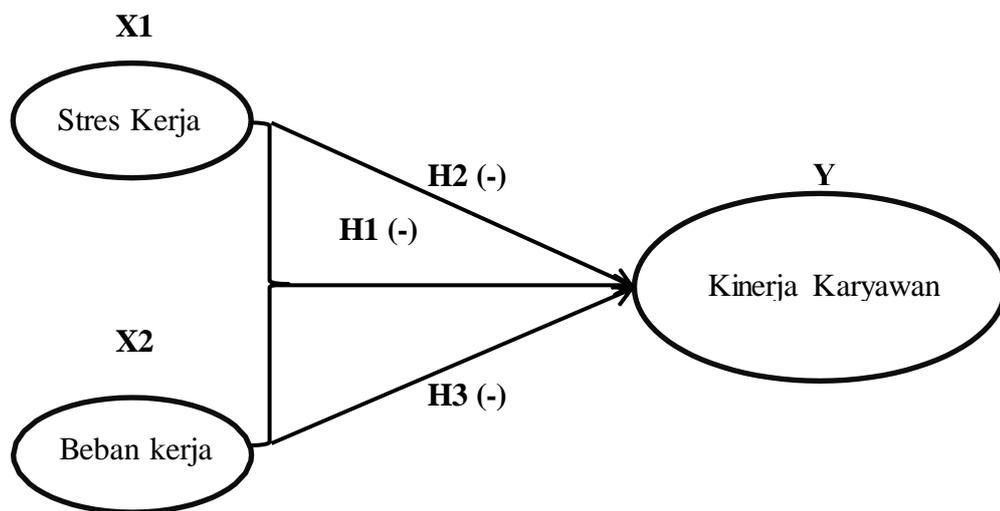
Beban kerja adalah kewajiban yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan, seperti target pencapaian, situasi kerja, dan pedoman kerja. Dari penjelasan tersebut, H3 dapat disimpulkan sebagai:

H3 : "Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Bandar Lampung".

## 2.4 Model Kerangka Penelitian

Berdasarkan pemaparan sebelumnya dengan mempertimbangkan konteks permasalahan, dalam studi ini untuk memfasilitasi penelitian, kemudian dirancang kerangka pikir yang mencerminkan keterkaitan antara beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diuji.

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

x1 : Stres

Kerja X2 :

Beban

Kerja

Y : Kinerja Karyawan