

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa keberadaan SDM, suatu organisasi tidak dapat beroperasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, orang bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya produksi lainnya, seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain. Dalam evolusi perusahaan, SDM dianggap sebagai faktor kunci yang mendukung kesuksesan perusahaan. MSDM merupakan suatu proses di mana potensi fisik dan psikis karyawan dimanfaatkan secara manusiawi agar dapat berfungsi secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Inilah pengertian MSDM menurut Handoko (2004) dalam (Hadari 2003). Mencari, memilih, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan pribadi dan kelompok.

Pada dasarnya, MSDM bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM mencari cara untuk mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. MSDM berhasil jika dapat menyediakan karyawan yang kompeten untuk melakukan tugasnya. MSDM bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif individu terhadap organisasi, dengan menggunakan sejumlah metode yang bertanggung jawab. Manajer melakukan tugasnya melalui kerja sama dengan orang

lain atau bawahannya, sehingga mungkin diperlukan pemahaman mengenai berbagai konsep dalam MSDM. Kesuksesan MSDM bergantung pada kemampuan manajer untuk menemukan pendekatan terbaik dalam merekrut karyawan dengan tujuan mencapai target perusahaan. Pemahaman tentang kebutuhan setiap orang diperlukan untuk penggunaan SDM yang efektif agar potensi setiap orang dapat ditemukan dan dimaksimalkan. Dalam manajemen personalia merupakan pengelolaan dan pendayagunaan SDM yang ada secara menyeluruh dan berkesinambungan, sehingga dapat bekerja secara maksimal, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi – fungsi MSDM

Menurut Hasibua (2007) dalam (Hadari 2003), fungsi manajemen adalah menentukan definisi manajemen sebelum menentukan definisi manajemen SDM. secara singkat menjelaskan fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*) : Merencanakan penempatan staf dengan cara yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Perorganisasian (*Organizing*) : Mengatur organisasi dengan perencanaan struktur dan relasi tugas, termasuk perencanaan struktur dan tugas yang akan dijalankan oleh staf yang telah terlatih.
3. Pengarahan (*Directing*) : Kegiatan ini mendorong semua karyawan untuk dapat berkolaborasi dan bekerja dengan efisiensi serta efektivitas guna mencapai tujuan bersama bisnis, pekerja, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*) : tindakan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi kebijakan perusahaan dan beroperasi sesuai rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) : proses menarik, menyeleksi, menempatkan, onboarding untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*) : Program pelatihan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan.
7. Kompensasi (*Compensation*) : memberikan imbalan langsung/tidaklangsung dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan atas kerja mereka untuk perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) : Kegiatan menggabungkan kebutuhan perusahaan dan karyawan, yang menghasilkan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) : upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan loyalitas staf sehingga dapat berkolaborasi hingga pensiun. Program kesehatan yang baik bergantung pada kebutuhan staf.
10. Kedisiplinan (*Discipline*) : niat dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan etika sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga kerja (*Separation*) : Pemutusan pekerjaan seseorang di perusahaan dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti

kebijakan perusahaan, keinginan karyawan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, dll.

Fungsi SDM yang disebutkan diatas bersifat timbal balik untuk mengkomunikasi bahwa apabila terjadi ketidak seimbangan pada satu fungsi, itu juga akan terjadi pada fungsi lainnya. Fungsi MSDM ini bergantung pada keahlian profesional yang dimiliki oleh departemen SDM perusahaan, yang secara menyeluruh dapat dijalankan untuk mencapai target perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan MSDM

Tentu saja tidak semua aktivitas atau perbuatan manusia bisa sia – sia. Selain itu, pengelolaan SDM tidak mungkin dilakukan tanpa adanya tujuan tertentu. MSDM dilaksanakan dengan sejumlah tujuan yang berbeda – beda, mulai dari tujuan dasar hingga tujuan umum yang khusus. Tujuan pokok SDM adalah meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan menjamin kepatuhan organisasi terhadap aspek hukum (Schuler, 2010) dalam (Hadari 2003).

Tujuan keseluruhan dari manajemen SDM merupakan untuk memastikan kemampuan organisasi melalui kinerja manusia. Sistem ini memiliki potensi sebagai penyedia keterampilan bagi organisasi, memungkinkan perusahaan tersebut untuk belajar dan memanfaatkan peluang baru. Selain itu, pengelolaan SDM dinilai sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kebermanfaatan (Produktivitas) seluruh karyawan dalam organisasi. Selain itu, terdapat tujuan khusus HRM, yaitu :

1. Membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan karyawan yang kompeten, dapat diandalkan, dan termotivasi
2. Meningkatkan dan melengkapi kemampuan, kontribusinya, bakat dan ketrampilannya alami anda
3. Mengembangkan sistem kerja yang efektif, meliputi penerimaan dan pemilihan yang komprehensif, struktur penggajian dan insentif kinerja, pengembangan kepemimpinan, serta kegiatan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan bisnis.

2.1.2 Beban kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang melebihi kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Tarwaka (2014) dalam (Triatmaja, Nelwan, and Lengkong 2022), “beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, keterampilan perilaku, dan sikap kerja”. Sehingga, dapat dikatakan bahwa beban kerja, kondisi di mana seseorang diharuskan menyelesaikan tugas pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban pekerjaan tidak hanya berlaku untuk tugas yang dianggap sulit, melainkan juga untuk pekerjaan yang lebih ringan. Beban kerja di lingkungan kerja tidak hanya terkait dengan kelebihan beban kerja (*work overload*), melainkan juga mencakup pekerjaan sebanding atau sebaliknya, seperti kekurangan atau kecilnya tugas disebut juga dengan beban kerja yang kurang (*work underload*) di dukung oleh peneliti (Suwanto & Priansa, 2018).

2.1.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Menurut Soleman (2011) dalam (Sudiyanto 2020) terdapat berbagai faktor kompleks, baik dari internal maupun eksternal, yang memengaruhi

tingkat beban kerja. Secara umum, faktor-faktor tersebut memengaruhi rasio kapasitas beban.

A. Faktor eksternal : beban yang timbul dari faktor di luar tubuh pekerja. seperti:

- a) Kewajiban : melibatkan tanggung jawab seperti lokasi kerja, perencanaan ruang, kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara transportasi, dan beban kerja yang dapat diangkut.
- b) Organisasi kerja : mencakup waktu kerja, jeda istirahat, pola shift, sistem kerja, dll.
- c) Lingkungan kerja : stres tambahan dapat muncul dari lingkungan kerja, baik itu dari aspek fisik, biologis, maupun psikologis.

B. Faktor Internal

Faktor internal merupakan hasil dari reaksi tubuh terhadap beban kerja dari luar dan dapat berfungsi sebagai pemicu stres, di antaranya

- a) Faktor biologis, seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, tingkat gizi, dan status kesehatan, dll.
- b) faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

2.1.2.2 Indikator Beban kerja

Menurut Putra (2012) dalam (Sudiyanto 2020), beban kerja mempunyai 4 indikator yaitu:

1) Tujuan yang dapat dicapai

Perspektif individu tentang seberapa besar sasaran pekerjaan yang diberikan dan seberapa cepat tugas harus diselesaikan.

2) Kondisi kerja

Mencakup pandangan masyarakat mengenai kondisi kerjanya dan pekerjaan yang tidak terduga, seperti pekerjaan lembur di luar jadwal normal.

3) Penggunaan waktu

Waktu kerja dialokasikan untuk kegiatan yang secara langsung terkait dengan produksi, seperti waktu siklus, standar, atau dasar

4) Standart pekerjaan

Citra seseorang terhadap hasil karyanya, misalnya hasil karya yang timbul dari banyaknya usaha yang dilakukan dalam waktu tertentu..

2.1.3 Motivasi kerja

Motivasi merujuk pada dorongan dalam dan luar diri yang menimbulkan semangat dan penolakan dalam melakukan aktivitas khusus. Menurut Hasibuan (2003) dalam (Insan 2019), “motivasi kerja merupakan daya penggerak seseorang yang membangkitkan semangat kerja, sehingga mau berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan berintegrasi dengan segala cara untuk mencapai kepuasan”.

2.1.3.1 Jenis – jenis motivasi kerja

Prayitno (2010) dalam (Insan 2019), ada dua jenis motivasi yaitu :

A. Motivasi Intrinsik

Menurut Thornburgh yang dikutip Prayitno (2010) dalam (Insan 2019), “motivasi intrinsik merupakan keinginan bertindak yang dihasilkan dari faktor - faktor yang (internal) mempengaruhi individu”. Individu yang didorong oleh motivasi intrinsik merasakan kepuasan hanya jika hasil dari tindakan yang dilakukan berkaitan dengan aktivitas yang bersangkutan.

B. Motivasi Ekstrinsik

Hal ini disebut disebut sebagai motivasi ekstrinsik karena individu yang terlibat dalam kegiatan tersebut memiliki tujuan utama yang berada di luar dari proses pembelajaran itu sendiri atau tidak terkait dengan pembelajaran tersebut. Menurut Gunarsa (2008) dalam (Insan 2019), “motivasi ekstrinsik berarti mengacu segala sesuatu yang didapat melalui pengamatan sendiri, atau saran, saran, atau dorongan dari orang lain”.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2005), dalam (Insan 2019), motivasi memiliki makna dan tujuan yang sangat beragam dalam pengembangan perusahaan, antara lain:

- A. Meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan.
- B. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres kerja.
- C. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

- D. Meningkatkan tingkat loyalitas dan integritas.
- E. Meningkatkan disiplin kinerja karyawan.
- F. Meningkatkan partisipasi karyawan dalam pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sistermeister, Djatmiko, Yayat Hayat et al (2002) dalam (Mulyadi and Marlina 2010), faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kondisi sosial lingkungan kerja
- c) Pemenuhan kebutuhan dasar individu

2.1.3.4 Indikator motivasi

A. Motivasi Intrinsik

Indikator motivasi untuk mengukur motivasi intrinsik menurut Syahyuti (2010) dalam (Cahya A n.d.)yaitu :

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreativitas
- 4) Rasa tanggung jawab

B. Motivasi Ekstrinsik

Indikator motivasi untuk mengukur motivasi ekstrinsik menurut Risqi (2018) dalam (Zuriana and AK Yohanson 2021), berasal dari luar diri orang itu sendiri, yang juga menentukan bagaimana seseorang berperilaku dalam kehidupan mereka, yang dikenal sebagai teori Hygiene Factor.

- 1) Kualitas supervisi
- 2) Kebijakan dan administrasi
- 3) Hubungan antar pribadi
- 4) Kondisi kerja
- 5) Gaji

2.1.4 Stress kerja

Salleh (2008), “Stress kerja digambarkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan, atau upaya mental yang dilakukan seseorang pada pekerjaannya”. Menurut Megawati (2019) dalam (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan 2022), “Ketika seorang karyawan menghadapi pekerjaannya, mereka mengalami perasaan tekanan atau tekanan. Komunikasi antar sesama karyawan dapat menyebabkan stres kerja”. Ketika karyawan mengalami stress kerja, mereka mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja dan mengalami penurunan hasil kinerja. Sehingga, lembaga masyarakat tersebut tidak berhasil mencapai sasaran yang diharapkan. Stress kerja dapat berpengaruh positif bagi kelembagaan kepada ketua rukun tetangga (RT) dan berpengaruh negatif juga bagi kelembagaan mitra pemerintah desa.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013) dalam (Tanjung and Putri 2021), “Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara sifat kepribadian dan kinerja seorang pekerja dengan aspek pekerjaannya. Ini dapat terjadi di semua lingkungan kerja”. Stress kerja menyebabkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal stress kerja merupakan perasaan mengalami kelelahan

mental akibat pekerjaan. Apabila seorang karyawan diminta untuk mengungkapkan perasaannya, karyawan yang mengalami kelelahan emosional akan merasakan kelelahan baik secara fisik maupun mental. (Oemar & gangga, 2017) dalam (Tanjung and Putri 2021).

2.1.4.1 Faktor penyebab stress kerja

Hasibuan (2014) dalam (Yang and Santoso 2022), stres kerja dapat timbul karena sejumlah faktor, yaitu:

- a) Beban kerja yang berat dan melebihi batas
- b) Tekanan dan perlakuan administratif yang tidak adil dan tidak rasional
- c) Keterbatasan waktu dan peralatan kerja
- d) Konflik antara individu dengan manajemen atau rekan kerja
- e) Penghasilan yang tidak memadai
- f) Problema keluarga seperti anak, pasangan, ibu mertua, dan lainnya

2.1.4.2 Indikator stress kerja

Indikator menurut Robbins (2006) dalam (Lukito and Alriani 2018), yaitu :

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

2.1.5 Kinerja karyawan

Menurut Jufrizen (2017) dalam (Tanjung and Putri 2021) “kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan individu sepanjang waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan dan diputuskan”. Hasil merupakan suatu pencapaian kinerja seseorang atau kelompok di suatu organisasi yang memiliki tugas dan wewenangnya, dengan tujuan mencapai target organisasi secara legal dan sesuai peraturan yang berlaku (Muis et al, 2018).

Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Tanjung and Putri 2021), “Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif karyawan yang dicapai melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka”. Menurut Arianty (2014), “Kinerja karyawan adalah hasil dari melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan”. Kinerja mencakup semua hasil yang diperoleh oleh individu dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, yang dapat diukur dengan standar kerja, tujuan, atau kriteria sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Elizar & Tanjung, 2018) dalam (Tanjung and Putri 2021).

Kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai target organisasi secara legal, tanpa melanggar peraturan, dan selaras dengan prinsip-prinsip modal dan etika (Sutrisno, 2010) dalam (Tanjung and Putri 2021).

2.1.5.1 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009) dalam (Yang and Santoso 2022), "Kinerja individu karyawan merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi". Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- a) Bakat orang yang terdiri dari kemampuan, minat dan karakter
- b) Upaya yang dilakukan antara lain : motivasi, etos kerja, kehadiran dan perencanaan
- c) Dukungan organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan keterampilan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan kolaborasi dengan rekan kerja.

2.1.5.2 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam (Cahya A n.d.) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Ahmad (Ahmad et al, 2019) dalam (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan 2022), "Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah

beban kerja; tingkat beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan”. Rolos et al (2018), ”beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal ini menjelaskan bahwa ketika beban kerja meningkat maka produktivitas karyawan akan menurun dan sebaliknya.

H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Mangkunegara (2011) dalam (Nisyak 2016), “motivasi terhadap kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungannya”. Oleh karena itu, motivasi merupakan prasyarat yang membuat karyawan mencapai tujuan motivasinya. Mangkunegara (2011), “Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau kegiatan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan”. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006), “motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja; motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan”. Rivai (2005), “semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan”. Artinya meningkatkan peningkatan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian Susilaningsih (2008), motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) Kecamatan Wiyung di Surabaya.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Beban Kerja dengan stress kerja

Arfani (2018) dalam (Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan 2022), “meskipun tugas itu terlalu berat, seseorang dapat merasa puas dengan pekerjaannya jika dia yakin dan merasa bahwa tugas itu adalah tantangan yang harus diselesaikan”. Sebaliknya, jika tugas yang dianggap terlalu berat dan menjadi beban, secara bertahap dapat mengakibatkan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berpotensi menurunkan kemampuan bekerja.

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan

Hubungan Motivasi kerja dengan Stress kerja

Menurut Wani (2013) dalam (Rengkung, Kairupan, and Bernabas 2023), “motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, peluang pemenuhan diri, promosi, penghargaan, kebijakan organisasi, lingkungan kerja dan juga stress kerja”. Didukung oleh temuan penelitian Sinaga (2013), “motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dukungan kelompok dan pengaruh manajerial yang menunjukkan bahwa konflik kerja terlalu banyak, serta terlalu banyak beban”. Pekerjaan belakangan ini menyebabkan stress kerja, stres kerja menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam penelitian ini. Dari beberapa sumber, tekanan, beban kerja, dan konflik kerja sering kali dirasakan, dan berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang selanjutnya mempengaruhi motivasi kerja dan perkembangan kelembagaan (Lal dan Singh, 2015). Peneliti terdahulu antara lain Sinaga (2013), motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja.

H4 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Karyawan.

Hubungan Stress kerja dengan kinerja karyawan

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada tingkat stress yang dialami oleh karyawan tersebut. Penelitian sebelumnya dari Dewi (2014) dan penelitian dari Wala (2017) dalam (Ahmad, Tewal, and Taroreh 2019), stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat korelasi negatif antara tingkat stress kerja dan kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan tingkat stress kerja berpotensi menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya.

H5 : Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan stress kerja memediasi beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Stres kerja dapat menjadi masalah serius bagi organisasi dan karyawan. Salah satu dampak utama stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kebutuhan, keterampilan, dan harapan seseorang dengan apa yang organisasi harapkan dan perlukan dari mereka Alkubaisi (2015) dalam (Utami and Welas 2019). Penelitian Shabbir dan Naqvi (2017), beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Shabbir dan Naqvi (2017), “stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan”.

H6 : Stress Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H7 : Stress Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah melakukan penelitian serupa dan temuan ini dianggap sangat penting untuk penelitian saat ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmi Maharani, Apri Budianto. (Program studi manajemen pascasarjana Universitas Galuh Ciamis).	Pengaruh Beban kerja terhadap stress kerja dan kinerja perawat inap dalam.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stress kerja, adapun kinerja perawat ranap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori rendah dengan rata-rata nilai terendah ditunjukkan oleh indikator tanggung jawab.
2.	Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo.	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor	Hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai dan tingkat signifikan artinya stress kerja

	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan	camat aramo kabupaten nias selatan	berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja
3.	Muhammad Yalzul Insan (Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan).	Pengaruh konflik kerja keluarga dan motivasi kerja terhadap stress kerja pada perawat rumah sakit wulan windy Medan.	Hasil ini menunjukkan pada hipotesis pertama secara parsial konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja perawat. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan konflik kerja keluarga dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat.
4.	Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P. K. Lengkong (Jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis.	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Mando	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance, Manado. Secara persial

	Universitas Sam Ratulangi, Manado)		kemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.
5.	Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya. (Fakultas ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indon	Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi	Hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, bila beban kerja karyawan meka meningkat stress kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap negatif terhadap kepuasan kerja, stress kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

6.	Bibit Nurcahyawati (Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus Samarinda)	Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat IGD RSUD. A. Wahab Sjahrane.	Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat IGD maka akan meningkatkan stress kerjanya begitu pula sebaliknya apabila beban kerja rendah maka akan semakin rendah pula stress kerja yang mungkin akan dialami oleh perawat IGD.
----	--	---	--

2.3 Hipotesis dan Model Analisis

Hipotesis merupakan dalam kajian ini adalah :

H₁ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

H₄ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

H₅ : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

H₆ : Stress Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₇ : Stress Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

