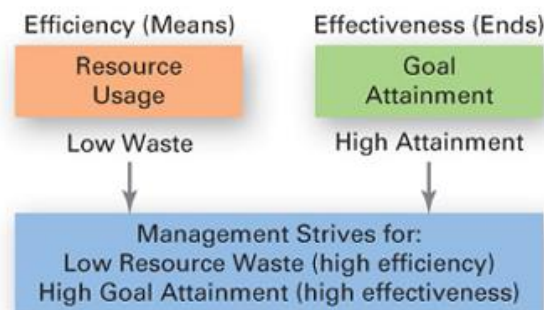


BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Coulter (2020) Manajemen merupakan serangkaian aktivitas meliputi koordinasi serta pengawasan aktivitas kerja agar dapat seluruh aktivitas dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam proses manajemen di haruskan untuk berjalan secara efektif dan efisien. Efektif mengacu pada melakukan aktivitas kerja dengan benar atau melakukan aktivitas kerja sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan. Sedangkan Efisien mengacu pada bagaimana cara kerja untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Dalam pengelolaan manajemen, hal yang harus tercapai yaitu sumber daya yang terbuang harus rendah sehingga menghasilkan tingkat efisiensi yang tinggi dan harus dapat mencapai *goals* yang tinggi sehingga dapat menghasilkan tingkat efektifitas yang tinggi.



Gambar 2. 1 Efisiensi dan Efektivitas pada Manajemen

Sumber : Robbins & Coulter 15th Edition (2020)

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Dessler (2021) Terdapat 5 fungsi dari manajemen yaitu :

1.) *Planning*

Planning atau perencanaan merupakan fungsi manajemen dalam menetapkan suatu tujuan, membuat dan mengembangkan prosedur serta aturan dalam organisasi

2.) *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian merupakan fungsi dari manajemen dalam memberikan pendelegasian wewenang atau pemberian tugas kepada bawahan, membentuk suatu departemen serta melakukan pengkoordinasian mengenai pekerjaan kepada bawahan

3.) *Staffing*

Staffing atau kepegawaian merupakan fungsi dari manajemen dalam menetapkan standar kinerja, melakukan perekrutan calon karyawan, melakukan evaluasi atas kinerja karyawan, melakukan kegiatan konseling untuk karyawan, mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

4.) *Leading*

Leading atau memimpin merupakan fungsi dari manajemen dalam memberikan dukungan atau motivasi kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

5.) *Controlling*

Controlling atau pengendalian merupakan fungsi dari manajemen dalam memeriksa kinerja karyawan, menetapkan standar baik secara kualitas maupun kuantitas dan mengambil tindakan dalam melakukan perbaikan.

2.1.3 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam menilai, melatih, memperhatikan masalah hubungan kerja, memberikan kompensasi hingga keadilan kepada karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu jembatan penghubung antara perusahaan dengan karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu manajemen yang mempelajari bagaimana hubungan serta peran manusia di dalam sebuah organisasi. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia saat ini merujuk kepada pengelolaan hubungan antar manusia yang terdapat di dalam suatu organisasi.

2.2 Work Load

Menurut Sunarso (2010) menyatakan bahwa *work load* merupakan suatu kegiatan yang harus di selesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah di tentukan. *Workload* merupakan kapasitas *energy* yang di berikan seseorang atas sejumlah permintaan tugas yang di berikan kepada karyawan dan harus di selesaikan dalam periode waktu tertentu (Tentama *et al.*, 2019) Namun, jika karyawan tersebut memiliki keterbatasan dalam menyelesaikan pekerjaan hal tersebut dapat menjadi penghambat dalam mencapai hasil kerja yang telah di harapkan sehingga, akan menimbulkan kesenjangan diantara kinerja yang di harapkan dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan (Nurhandayani, 2022).

Hart & Staveland (1988) mengemukakan bahwa *work load* merupakan suatu hubungan yang terjadi pada sejumlah kemampuan atau sumber daya dalam memenuhi sejumlah tugas yang di butuhkan. Selain itu, terdapat faktor yang harus di pertimbangkan dalam pemberian *work load*, dimana setiap orang memiliki kapasitas yang berbeda beda. Karena *work load* yang berat dapat terbentuk dari adanya tekanan waktu, jumlah tugas yang di berikan dan dapat di sebabkan karena adanya kondisi tertekan pada saat karyawan mengerjakan tugas tersebut (Hart & Staveland, 1988).

Work load yang terlalu berat di tanggung oleh karyawan akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja karena fisik dan mental yang terganggu akibat dari pekerjaannya (Mahendrawan & Indrawati, 2015). Semakin banyak *work load* yang di berikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa lelah dengan banyaknya *work load* yang mereka tanggung. Tingkat *work load* yang terlalu tinggi membuat energi yang di keluarkan seorang karyawan semakin besar dan memicu terjadinya *overstress* begitu juga dengan *work load* yang di berikan jika terlalu rendah maka, akan menimbulkan kebosanan yang akan di alami oleh para karyawan (Sudrajat & Afrianty, 2019).

Pada penelitian ini teori *work load* yang di gunakan oleh penulis yaitu teori yang di kemukakan oleh Tentama *et al.*, (2019) *Workload* merupakan kapasitas *energy* yang di berikan seseorang atas sejumlah permintaan tugas yang di berikan kepada karyawan dan harus di selesaikan dalam periode waktu tertentu. Sehingga melalui pemaparan dari teori *work load* penulis menyimpulkan bahwa, *work load* merupakan kemampuan seseorang dalam memenuhi setiap tugas yang di beban kan dan harus di selesaikan dengan jangka waktu yang telah di tetapkan.

2.2.1 Faktor Timbulnya Work Load

Menurut Lukito & Alriani (2018) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *work load* yaitu :

1.) Faktor Eksternal

Work load dapat terjadi karena adanya faktor dari luar (eksternal). Faktor eksternal ini seperti adanya tanggung jawab kerja, tugas yang di emban, kondisi kerja, tata letak, kesulitan yang di alami pada saat bekerja, kondisi dalam organisasi kerja, struktur organisasi, sistem yang terdapat dalam organisasi hingga lingkungan kerja.

2.) Faktor Internal

Work load dapat terjadi karena adanya faktor yang datang dari internal atau faktor yang datang nya dari pribadi karyawan tersebut. Faktor internal pada *work load* ini

seperti faktor psikologis yang muncul akibat dari pribadi seseorang saat menghadapi faktor internal.

2.2.2 Indikator Work Load

Menurut Karasek (1998) dalam Setiawati *et al.*, (2022) indikator *work load* terbagi menjadi 4 yaitu :

- 1.) Permintaan psikologis umum (*general psychological demand*)
- 2.) Ambiguitas peran (*role ambiguity*)
- 3.) Konsentrasi (*consentration*)
- 4.) Gangguan mental kerja (*mental work distrupction*)

2.3 Supervisor Support

Menurut Hammer *et al.*, (2009) *Supervisor support* merupakan suatu bentuk dukungan berupa kepedulian *supervisor* terhadap kebutuhan karyawan baik dalam pekerjaan dan memberikan perhatian terhadap kondisi keluarganya. *Supervisor Support* menggambarkan sejauh mana karyawan dapat merasakan dukungan dari seorang *supervisor* melalui bantuan serta sumber daya yang di berikan *supervisor* kepada bawahan nya (Astawa *et al.*, 2023).

Sedangkan menurut Nijman (2004) menyatakan bahwa *Supervisor Support* merupakan bagaimana *supervisor* dapat mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Adanya *supervisor support* membuat karyawan merasa lebih di hargai dalam bekerja. *Supervisor support* merupakan sesuatu pandangan yang dianggap oleh karyawan sebagai kebutuhan dalam memberikan dukungan emosional, menghargai kinerja karyawan dan memiliki kesiapan dalam memberikan bantuan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Buulolo & Ratnasari, 2020).

Dukungan serta empati dari *supervisor* sangat penting bagi karyawan dan organisasi (May *et al.*, 2004). Adanya peran dari *supervisor support*, membuat karyawan akan memiliki keseimbangan dalam bekerja, karena *supervisor* sangat

berperan dalam mendorong ataupun menghambat karyawan dalam penyeimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarganya (McDonald & Bradley, 2005).

Pada penelitian ini teori *supervisor support* yang di gunakan oleh penulis yaitu teori yang di kemukakan oleh Astawa *et al.*, (2023) *supervisor support* yaitu menggambarkan sejauh mana karyawan dapat merasakan dukungan dari seorang *supervisor* melalui bantuan serta sumber daya yang di berikan *supervisor* kepada bawahannya. Sehingga melalui pemaparan teori *supervisor support* penulis menyimpulkan bahwa, *supervisor support* merupakan suatu dukungan yang di berikan seorang *supervisor* kepada karyawan baik secara pekerjaan ataupun secara dukungan moral kepada karyawan.

2.3.1 Bentuk Dukungan Supervisor

Menurut Yuki *et al.*, (2019) dalam bukunya mengemukakan terdapat 5 bentuk dukungan dari atasan kepada karyawan yaitu :

- 1.) Menunjukkan penerimaan dan penghargaan positif. Dalam hal ini, sebagai seorang atasan dapat menunjukkan kepada karyawan perilaku yang bijaksana mau menerima apabila mendapat kritik dan saran yang datang nya dari para karyawan.
- 2.) Menunjukkan minat kepada karyawan. Dalam hal ini, setiap karyawan pasti memiliki rasa ingin di hargai atas kontribusinya terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa senang jika minat yang di tunjukan oleh para atasan mereka melalui penghargaan atas hasil kerjanya.
- 3.) Memberikan simpati dan dukungan ketika karyawan merasa cemas. Dalam hal ini, bentuk dukungan seorang atasan dapat terlihat ketika seorang atasan mampu memberikan simpati serta dukungan kepada karyawan yang sedang mengalami *stress* atau memiliki kekhawatiran atas pekerjaannya. Bentuk dukungan dapat berupa konseling, memberikan nasihat pribadi, hingga membantu untuk mencari jalan keluar atas permasalahannya tersebut.

4.) Mampu menerapkan *self-esteem* dan kepercayaan diri pada karyawan. Dalam hal ini, bentuk dukungan seorang atasan dapat terlihat ketika mendapati karyawan nya yang sedang mengalami kesulitan tugas hingga kesalahan kerja. Sehingga atasan mampu untuk menanamkan kepercayaan diri kepada karyawan dengan cara memberikan dukungan penuh kepada karyawan nya.

5.) Bersedia membantu ketika karyawan memiliki masalah pribadi. Dalam hal ini bentuk dukungan seorang atasan dapat terlihat ketika karyawan memiliki masalah pribadi seperti masalah dalam keluarga. Bentuk dukungan yang di lakukan atasan yaitu dengan memberikan nasihat dan dukungan moral kepada karyawan.

2.3.2 Indikator Supervisor Support

Menurut Afzal *et al.*, (2019) dalam Setiawati *et al.*, (2022) indikator *supervisor support* terbagi menjadi 4 yaitu :

- 1.) Ketersediaan untuk mau membantu (*willingness to assistance*)
- 2.) Ketersediaan untuk mendengarkan (*willingness to listen*)
- 3.) Memiliki perasaan untuk peduli (*feeling of care*)

2.4 Work Stress

Work stress merupakan kondisi dimana ketegangan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi proses berpikir. *Work stress* yang di rasakan oleh karyawan jika terlalu berat, akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami *work stress*, akan memiliki hambatan dalam melakukan pekerjaan nya dan berakibat pada terganggunya kesehatan karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020).

Menurut Zafar *et.al* (2015) menyatakan bahwa *stress* terbagi menjadi dua *Eustress* dan *distress*. *Eustress* yaitu *stress* yang dapat mendukung karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Sedangkan *distress* merupakan *stress* yang

dapat memberikan efek negatif pada kinerja karyawan. *Work stress* merupakan kondisi dimana karyawan berhadapan dengan tekanan, tuntutan yang memiliki kaitan pada hal yang di inginkan namun tidak sesuai dengan ekspektasi yang karyawan miliki.

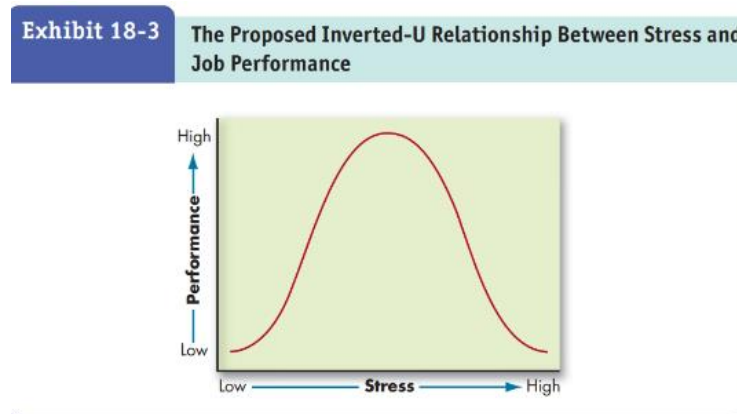
Work Stress merupakan kondisi dimana karyawan berhadapan dengan tekanan, tuntutan yang berkaitan dengan hal yang sedang di inginkan namun hal tersebut tidak sesuai dengan ekspektasi yang di dapatkan oleh karyawan. *Work stress* dapat di sebabkan oleh tuntutan peran, struktur organisasi, tuntutan tugas dari atasan, budaya kerja hingga pada permasalahan hubungan interpersonal di tempat kerja (Daniel, 2019).

Akibat dari adanya *stress* seseorang akan lebih mudah untuk mengalami gangguan psikologis dan ketegangan. Melalui adanya gangguan tersebut memberikan dampak kepada pekerjaan meliputi terjadinya penundaan tugas yang melebihi batas waktu kerja, kecemasan hingga stress dapat menjadi penghambat dan dapat mengurangi kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2023).

Pada penelitian ini teori *work stress* yang di gunakan oleh penulis yaitu teori yang di kemukakan oleh Daniel (2019) *Work stress* merupakan kondisi dimana karyawan merasa tertekan akibat adanya oleh tuntutan peran, struktur organisasi, tuntutan tugas dari atasan, budaya kerja hingga pada permasalahan hubungan interpersonal di tempat kerja. Sehingga dari pemaparan teori mengenai *work stress* penulis menyimpulkan bahwa, work stress merupakan suatu kondisi yang di alami oleh karyawan akibat dari adanya tekanan baik secara eksternal maupun internal.

2.4.1 Hubungan Stress Kerja Dengan Performa Kerja

Robbins & Judge (2023) dalam bukunya menggambarkan hubungan antara *stress* dengan performa kerja sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Hubungan Stress dengan Performa Kerja

Sumber : Robbins & Judge 19th Edition (2023)

Pada gambar 2.2 menunjukkan adanya hubungan antara *stress* dengan performa kerja. Dalam grafik tersebut dapat terlihat bahwa jika karyawan memiliki *stress* kerja yang rendah maka performa kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta memberikan kualitas kinerja yang lebih baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan memiliki tingkat *stress* yang semakin tinggi maka, performa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan semakin rendah (Robbins & Judge, 2023).

Oleh karena itu, dengan terjadi nya *work stress* di tempat kerja, hal tersebut akan berdampak buruk bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Bagi karyawan, dampak buruk yang akan terjadi yaitu penurunan performa kerja. Dan bagi perusahaan, karyawan dengan *work stress* yang tinggi akan menghambat *performance* secara menyeluruh bagi organisasi sehingga hal itu yang akan menjadi penyebab terjadinya kerugian dalam perusahaan.

2.4.2 Indikator Work Stress

Menurut Robbins & Timothy (2016) dalam Setiawati *et al.*, (2022) indikator *work stress* terbagi menjadi 5 yaitu :

- 1.) Permintaan tugas (*task role*)
- 2.) Permintaan peran (*role demand*)
- 3.) Permintaan interpersonal (*interpersonal demand*)
- 4.) Struktur organisasi (*organizational structure*)
- 5.) Kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*)

2.5 Employee Performance

Menurut Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa *employee performance* adalah suatu perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. *Employee performance* merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atas dasar usahanya (Hasibuan, 2002). *Employee Performance* merupakan suatu tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Darojat, 2015).

Menurut Setiawati *et al.*, (2022) *employee performance* merupakan hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Sedangkan, menurut Anwar Prabu (2017) menyatakan bahwa *employee performance* ternilai dari kualitas kerja, kuantitas, kerjasama, inisiatif dan tanggung jawabnya.

Menurut Gibson (2010:164) dalam Ahmad *et al.*, (2019) menyatakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* yaitu faktor psikologi, faktor organisasi dan faktor dari individu itu sendiri. *Employee performance* merupakan cerminan perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini dapat terlihat pada saat karyawan mulai berkontribusi pada tujuan organisasi (Mulki, Caemmerer, & Heggde, 2015) dalam Adil & Hamid (2020).

Employee performance dianggap penting bagi organisasi, karena akan berdampak pada efektifitas organisasi dan dapat mencerminkan sejauh mana seorang manajer dapat mengelola suatu organisasi dan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya (Pusparani, 2021). Pada penelitian ini teori *employee performance* yang digunakan oleh penulis yaitu teori yang dikemukakan oleh Setiawati *et al.*, (2022) *employee performance* merupakan hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Sehingga melalui pemaparan teori mengenai *employee performance* penulis menyimpulkan bahwa, *employee performance* merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan atas tugas yang telah berhasil diselesaikan.

2.5.1 Indikator Employee Performance

Menurut Whitemore (2002) dalam Setiawati *et al.*, (2022) indikator *employee performance* terbagi menjadi 8 yaitu :

- 1.) Kualitas kerja (*quality of work*)
- 2.) Kuantitas kerja (*quantity of work*)
- 3.) Pengetahuan kerja (*job knowledge*)
- 4.) Kreativitas (*creativity*)
- 5.) Kooperatif (*cooperation*)
- 6.) Keandalan (*dependability*)
- 7.) Inisiatif (*initiatives*)
- 8.) Kualitas pribadi (*personal qualities*)

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 H1 : Hubungan antara Work Load terhadap Employee Performance

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Malau & Kasmir (2021) dalam penelitiannya menyatakan *work load* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dalam penelitian ini juga menyatakan dengan karyawan menerima *work load* yang berat maka, akan berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Komsatun *et al.*, (2021) pada penelitian ini menyatakan *work load* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pada penelitian ini juga menyatakan adanya peningkatan *work load* dapat mengakibatkan terjadinya penurunan pada *employee performance*. Menurut Paramitadewi (2017) mengemukakan *work load* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *work load* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pada penelitian ini berarti bahwa dengan banyaknya *work load* yang di tanggung karyawan akan menurunkan *performance* dari karyawan tersebut dan sebaliknya, apabila *work load* menurun maka *performance* yang di hasilkan oleh karyawan akan lebih meningkat. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : *Work Load* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance*

2.6.2 H2 : Hubungan antara Supervisor Support terhadap Employee Performance

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saleem & Amin (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tarcan *et al.*, (2020) pada penelitian ini menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dalam penelitian tersebut juga mengatakan bahwa adanya dukungan dari *supervisor*

merupakan bagaimana karyawan memandang seorang *supervisor* dalam menghargai kontribusi yang karyawan berikan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Takluder & Galang (2021) hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Msuya & Kumar (2022) pada karyawan bank di Tanzania, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh secara positif pada *employee performance*. Dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa adanya *support* dari seorang *supervisor* akan mempengaruhi karyawan dalam bersikap terhadap pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan, mengurangi niat seorang karyawan berpindah hingga pada kepuasan karyawan dalam bekerja.

Saleem *et al.*, (2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *supervisor support* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa adanya dukungan dari seorang *supervisor* membuat karyawan merasa berdedikasi dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, melalui dukungan tersebut dapat meningkatkan kemampuan teknis karyawan dalam mencapai tujuan kerja hingga menambah kemampuan mereka dalam membuat perencanaan kerja mereka. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H2 : *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.6.3 H3 : Work Stress berpengaruh negatif terhadap Employee Performance

Yunita & Saputra (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *work stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance*. Dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa tingkat *stress* yang tinggi dapat mempengaruhi seseorang baik secara fisik maupun psikis. Keinginan kerja seseorang akan hilang apabila seseorang tersebut sedang mengalami *stress* kerja dan akan berdampak bagi penurunan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

oleh Karim (2022) dalam penelitiannya menyatakan hasil *work stress* berpengaruh secara negatif terhadap *employee performance*. Dalam hal ini memiliki arti bahwa semakin banyak *stress* yang dialami oleh karyawan akan memberikan pengaruh terhadap *employee performance*.

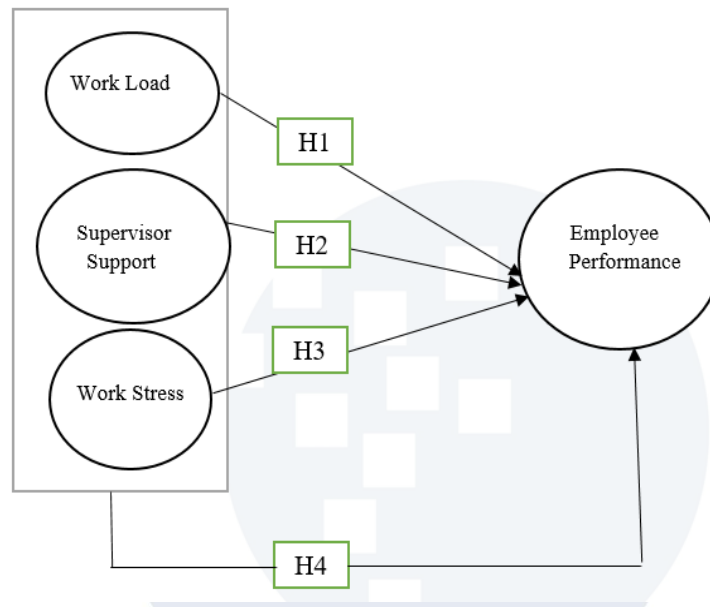
Menurut Munandar (2019) dalam penelitiannya menyatakan *work stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wirya *et al.*, (2020) dalam penelitian ini menyatakan *work stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga menyebutkan bahwa adanya *work stress* yang dialami karyawan apabila tingkat *stress* tersebut tinggi maka akan menimbulkan terjadinya *employee performance* yang semakin menurun. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H3 : *Work Stress* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance*.



2.7 Model Penelitian

Terdapat model penelitian yang akan di gunakan oleh penulis sebagai berikut :



Gambar 2. 3 Model Penelitian

Sumber : Data Peneliti (2024)

Penulis menggunakan model penelitian ini dengan mengacu pada penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Setiawati, et.al (2022). Model penelitian ini akan di uji serta penulis akan mengaplikasikan ke dalam penelitian ini yang berjudul **“PENGARUH WORK LOAD, SUPERVISOR SUPPORT, WORK STRESS TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA GENERASI Z DI KOTA TANGERANG”**. Berikut ini merupakan hipotesis yang sudah di buat oleh penulis untuk di lakukan uji dalam penelitian ini yaitu :

H1 : *Work Load* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance*

H2 : *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

H3 : *Work Stress* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance*

H4 : *Work Load, Supervisor Support* dan *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Nama Jurnal	Hasil Penelitian
1.	<i>Effect Of Workload and Work Discipline on Employee Performance of PT. XX With Job Satisfaction as Intervening Variable</i>	Malau & Kasmir (2021)	<i>Dinasti International Journal of Digital Business Management</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh secara negatif d terhadap kinerja karyawan
2.	<i>The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency</i>	Komsatun <i>et al.</i> , (2021)	<i>Journal of Indonesian Management</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	<i>Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan</i>	Paramithadewi (2017)	<i>E-Journal Management Universitas Udayana</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	<i>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</i>	Rolos et al., (2018)	<i>Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	<p><i>The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector</i></p>	<p>Sharjeel Saleem & Saba Amin (2013)</p>	<p><i>European Journal of Business and Management . College of Management and Administrative sciences, Government College University Faisalabad, Pakistan</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel supervisor support memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan</p>
6.	<p><i>The Effect Of Mushroom Management Style And Perceived Supervisor Support On Employee Performance: An Application With University Hospital Employees</i></p>	<p>Gamze Yourgancioglu Tarcan et al (2020)</p>	<p><i>The International Journal of Health Planning and Management</i></p>	<p>Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervisor support berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel employee performance</p>

7.	<p><i>Supervisor Support for Employee Performance in Australia: Mediating Role of Work-Life Balance, Job, and Life Attitude.</i></p>	<p>Takluder & Galang (2021)</p>	<p><i>Journal of Employment Counseling</i></p>	<p>Dalam hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel supervisor support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel employee performance.</p>
8.	<p><i>The Role Of Supervisor Work-Life On The Correlation Between Work Autonomy Workload And Performance : Perspective From Tanzania Banking Employees</i></p>	<p>Msuya & Kumar (2022)</p>	<p><i>Future Business Journal</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervisor worklife support berpengaruh secara positif pada variabel employee performance.</p>

9.	<i>Supervisor Support, Self-Efficacy, And Employee Performance: The Mediating Role Of Office De-Clutter</i>	Saleem <i>et al.</i> , (2022)	<i>Administrative Sciences Basel, Switzerland</i>	Dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa supervisor support berpengaruh secara signifikan terhadap employee performance
10.	<i>Millennial Generation In Accepting Mutations: Impact On Work Stress And Employee Performance</i>	Yunita & Saputra (2019)	<i>International Journal of Social Sciences and Humanities</i>	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa work stress memiliki pengaruh negatif terhadap employee performance.

11.	<i>The Effect Of Work Stress On Employee Performance On PT. Pan Baruna Pekanbaru</i>	Karim (2022)	<i>Asean International Journal of Business</i>	Dalam penelitiannya menyatakan hasil work stress berpengaruh secara negatif terhadap employee performance.
12.	<i>The Effect Of Work Stress, Work Load, And Work Environment On Job Satisfaction And It's Implication On The Employee Performance Of Aceh Investment And One Stop Service Agency</i>	Munandar <i>et al.</i> , (2019)	<i>Jurnal Magister Management Universitas Syiah Kuala Banda Aceh European Union</i>	dalam penelitiannya menyatakan work stress memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap employee performance.

13.	<i>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni</i>	Wiryana <i>et al.</i> , (2020)	<i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha</i>	Dalam penelitian ini menyatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
-----	---	-----------------------------------	---	---

