

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dicapai oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Menurut Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Sunarsono (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban berarti tanggungan yang harus diselesaikan oleh karyawan yang di diberikan tanggung jawab oleh perusahaan. Kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil pekerjaan menurut Sunarsono (2010). Sedangkan menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam bagian tertentu. Jadi beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dicapai untuk mendapatkan hasil kali Antara volume kerja dengan norma waktu.

B. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka (2004) beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal antara lain :

1. Faktor internal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh karyawan.

Beban eksternal meliputi :

- a) Tugas (*Task*) yaitu tugas yang bersifat fisik berupa beban kerja, alat dan sarana kerja, alat bantu kerja, dan kondisi medan kerja.
- b) Organisasi yang terdiri dari lama istirahat, lama waktu bekerja, kerja bergilir, dan lain sebagainya.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan dengan karyawan, intensitas penerangan, debu, dan lain sebagainya.

2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan akibat dari beban kerja yang berasal dari faktor eksternal yang dialaminya, yang meliputi :

- a) Jenis kelamin, umur, ukuran badan, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
- b) Motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan persepsi.

C. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada tiga indikator beban kerja yaitu :

1. Kondisi pekerjaan yaitu mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta mengatasi kejadian yang tidak terduga saat melakukan pekerjaan.

2. Penggunaan waktu kerja merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya misalnya beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Target yang harus dicapai yaitu besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

D. Dampak Beban Kerja

Dampak negative dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (1989) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negative bagi pekerja. Dampak negative tersebut adalah :

1) Kualitas Kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja, karena akibat dari kelelahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standart.

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lemah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

E. Pengukuran Beban Kerja

Salah satu untuk mengukur beban kerja adalah National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX) yaitu pengukuran subyektif yang bersifat (multidimensional scaling) yang relative membutuhkan waktu dalam aplikasinya menurut *Hart and Staveland* (1988). Dalam NASA TLX terdapat 6 dimensi beban kerja yaitu :

- 1) Mental Demand (Kebutuhan Mental) tuntutan aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan.
- 2) Physical Demand (Kebutuhan Fisik) kekuatan fisik dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Temporal Demand (Kebutuhan Waktu) waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan
- 4) Performance (Kinerja) keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan/mencapai target yang telah ditentukan
- 5) Effort (Tingkat Usaha) tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.
- 6) Frustration Level (Tingkat Frustrasi) tingkat rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stress, dan terganggu disbanding dengan perasaan aman, puas, cocok nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut.

2.1.2 Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Stres menurut Nawawi (2016) adalah kondisi psikologis yang tidak menyenangkan berupa kecemasan, rasa takut, atau kegelisahan yang tinggi, yang muncul karena individu merasa terancam, terutama dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2009) stress kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang menurut Sopiah (2008).

Menurut Schuler (dalam Nawawi, 2016) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis atau fisiologis individu (anggota perusahaan/karyawan). Menurut Mangkunegara (2008) stres kerja adalah sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa tertekan karena adanya tanggung jawab atau tuntutan dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006) stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi sehingga pada saat inilah kinerja karyawan akan lebih baik. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa tertekan karena adanya tanggung jawab atau tuntutan dalam pekerjaannya.

B. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Davis dan Newstrom 1997 dalam (Nawawi, 2016) Kondisi yang dapat memicu stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan dan desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab yang tidak cukup
7. Frustrasi
8. Konflik antar anggota kelompok atau organisasi
9. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan

C. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Sopiah (2008) yaitu :

1. Fisik yaitu stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stress yang cukup tinggi dan berkepanjangan diantaranya penyakit Jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit jika sedang menderita sakit.
2. Psikis yaitu dampak stres pada psikis dapat dikenali dengan adanya ketidakpuasan kerja, depresi keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

3. Perilaku yaitu dampak yang ditimbulkan stres dari perilaku dengan rendahnya kinerja, naiknya tingkat kecelakaan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresif di tempat kerja.

D. Penyebab Stres Kerja

Kondisi- kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut Stressors. Menurut Handoko (2011) penyebab stres ada dua, yaitu on-the-job dan off-the-job. Penyebab stress on-the-job antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim politik yang tidak aman, maupun umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stress for-the-job antara lain kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan (misalnya perceraian), perubahan yang terjadi ditempat tinggal, serta masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan tentang faktor-faktor penyebab stres kerja di antara lain :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja

- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Robbins (2006) ada tiga kategori yang dapat menyebabkan stress kerja, yaitu :

- 1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu individu . ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dan individu tersebut. Faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh :

- a) Ketidakpastian Ekonomi, apabila perekonomian suatu bangsa dalam keadaan mengerut, orang akan mengalami kecemasan dan keamanan mereka, karena ayunan kebawah dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan akan tenaga kerja yang permanen, pemberhentian masal, sementara gaji yang dikurangi, pecat kerja yang lbih pendek dan semacamnya.
- b) Ketidakpastian Politik, ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stress. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu Negara haruslah stabil sehingga tida akan cenderung menciptakan stress.
- c) Ketidakpastian Teknologi, seperti contoh yaitu Komputer, robotika, otomatisasi, dan berbagai macam inovasi teknologi yang lain merupakan ancaman bagi banyak orang dan dapat menyebabkan para pekerja menjadi stres.

2) Faktor Organisasi

- a) Tuntutan Tugas, yaitu faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individu (otonomi keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja lingkungan.
- b) Tuntutan Peran, yaitu tuntutan yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu.
- c) Tuntutan Antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, karena itu kurang dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres.
- d) Struktur Organisasi, adalah menentukan tingkat differensiasi (Pembeda) dalam individu, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurang partisipasi dalam keputusan mengenai seseorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel yang mungkin merupakan sumber potensi dari stress.
- e) Kepemimpinan Individu, yaitu tipe kepemimpinan yang menggunakan gaya manajerial dari eksekutif senior individu. Tipe kepemimpinan ini dilakukan oleh beberapa pejabat eksekutif yang menciptakan suatu budaya yang diciptakan suatu budaya dicirikan oleh suatu ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realitas untuk berprestasi dalam Jangka pendek, memaksakan pengawas yang lebih ketat dan secara rutin mencatat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

f) Tahap Organisasi, individu berjalan melalui daur (siklus). Didirikan tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Suatu tahapan kehidupan individu yakin dia akan dalam daur tempat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stress. Yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda.

- g) Faktor Individu, beberapa contoh faktor individu adalah sebagai berikut :
- 1) Masalah Keluarga, Survey nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menanggapi hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.
 - 2) Masalah Ekonomi, masalah ekonomi yang diciptakan individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres.
 - 3) Masalah Kepribadian, faktor individu penting yang mempengaruhi stress adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Menurut Rivai (2010) merumuskan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah adalah hasil kerja yang dipenuhi oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut A. Dalet Timpe (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang.

Misalkanya, kinerja karyawan baik disebabkan oleh kemampuan karyawan

tinggi dan tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja buruk disebabkan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- b) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan menurut Robbins (2014) :

- 1) Kualitas, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan jumlah dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

- 6) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama peneliti dan tahun penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017)	Beban kerja, stres kerja dan kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.
2.	Raunaqi Asbath (2017)	Beban kerja dan kinerja	Path Analisis	Beban kerja berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean
3.	Agripa Toar Sitepu (2013)	Beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Achmad Syukriansyah Putra (2012)	Beban kerja dan kinerja karyawan	Teknik Rated Sampling	Beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
5.	Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim dan	Beban kerja dan	Teknik analisis	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

	Bonar M Sinaga (2015)	kinerja karyawan	statistika SEM	kinerja karyawan
6.	Putu Melati Purbaningrat Yo,dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Beban kerja, kepuasan kerja dan stress Kerja	Path Analisis	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui stress Kerja
7.	Andri Wijaya (2018)		Path Analysis	Beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan
8.	Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014)	Stress kerja, Beban kerja dan kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Stress kerja dan Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
9.	Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014)	Stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	Shahid, et. Al (2018)	stres kerja dan kinerja karyawan	Regresi Linier Sederhana	Seluruh komponen stres menyebabkan tekanan dan menurunkan kinerja karyawan
11.	James Avoka Asamani (2015)	beban kerja dan kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil Menunjukkan Pekerja kesehatan merasa bahwa beban kerja yang moderat akan meningkatkan tugas mereka
12.	Hielda Noer Azizah (2016)	Beban kerja,	Path Analisis	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh negative

		kinerja karyawan dan stres kerja		dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
--	--	----------------------------------	--	---

Berdasarkan table 2.1 peneliti melakukan perbandingan Antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian :

1. Penelitian oleh Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.
 - c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Analisis Regresi linier berganda, sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
2. Penelitian yang dilakukan oleh Raunaqi Asbath (2017)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Stres kerja (Z).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat di PT. Bank Jatim Cabang Bawean.

- c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis jalur (*Path Analysis*), sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
3. Penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (2013)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y)
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado
 - c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Analisis Regresi linier berganda, sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
4. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Syukriansyah Putra (2012)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat PT. WOM Finance Cabang Depok.
 - c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Teknik penarikan contoh penuh (satu *rated sampling*), sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman dan Bunasor Sanim (2015)

- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.
 - c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis statistika *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis variance dengan metode PLS, sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
6. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya (2015)
- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban Kerja (X), Kepuasan kerja (Y), dan Stres kerja (M).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat di PT. Lianinti Abadi di Denpasar.
 - c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis jalur (*Path Analysis*), sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
7. Penelitian yang dilakukan oleh Andri Wijaya (2018)
- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban Kerja (X), Kepuasan kerja (Y), dan Stres kerja (M).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat di Hotel Maxone Kota Malang.

- c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis jalur (*Path Analysis*), sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
8. Penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Stres Kerja (X1), Beban kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat pada PDAM Surabaya.
 - c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
9. Penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I wayan bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila (2014)
 - a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Stres Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y).
 - b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat di UD. Surya Radiya Negara.
 - c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi
10. Penelitian yang dilakukan oleh Shahid, et. Al (2018)

- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Stres kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y).
- b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat pada Bank di Faisalbad Pakistan.
- c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi

11. Penelitian yang dilakukan oleh James Avoka Asamami (2015)

- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)
- b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat pada Rumah Sakit Rural.
- c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi

12. Penelitian yang dilakukan oleh Hielda Noer Azizah (2016)

- a. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Beban Kerja (X), Kinerja karyawan (Y) dan Stres kerja (M)
- b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu bertempat pada Bank BRI Purworejo
- c. Perbedaan juga terlihat pada metode penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis jalur (*Path Analysis*), sedangkan penulis menggunakan Uji Pls dan uji mediasi

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja yang dipenuhi oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jadi, semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan yang melemah dan perasaan yang tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang menyakini 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 berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun karyawan akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kinerja.

Sesuai dengan penelitian Yudha Adhitama (2015) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Krekot.

2.3.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa tertekan karena adanya tanggung jawab atau tuntutan dalam pekerjaannya. Sedangkan beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jadi, Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dihadapi oleh setiap karyawan. Dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stress bagi karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan timbulnya stress kerja, semakin banyak pekerjaan maka semakin tinggi stres kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakseleraan antara seseorang dengan lingkungannya. Beban kerja tidak akan berdampak pada stres apabila karyawan merasa tugas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, sesuai dengan penelitian Putu Melati (2015) memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja

Stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak atau sedikit dan secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila tugas terlalu banyak dan tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional dilingkungan suatu organisasi oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dan jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien. Sesuai dengan penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja yang dipenuhi oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepada karyawan. Stres kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa tertekan karena adanya tanggung jawab atau tuntutan dalam pekerjaannya. Jadi, stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga dapat sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja. Hal ini tergantung dari seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan. Apabila karyawan tidak mengalami stress walaupun dengan tingkat rendah akan merasa tidak ada tantangan sehingga kinerja akan cenderung rendah, karena karyawan tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan.

Kinerja karyawan dapat cenderung naik karena stres yang dirasakan dapat membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam memenuhi tantangan dalam pekerjaannya. Namun apabila tingkat stres karyawan sangat tinggi maka kemampuan karyawan akan menurun, karena dengan stres yang berlebihan cenderung menurunkan tingkat kinerja karyawan karena mengganggu pekerjaannya. Karyawan dapat kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami. Akibat dari stres yang terlalu tinggi karyawan tidak dapat mengambil keputusan dan perilaku karyawan menjadi tidak teratur. Akibat yang lebih besar adalah kinerja karyawan menjadi menurun karena sakit atau tidak mampu untuk bekerja, putus asa, maupun keluar dari pekerjaannya. Kemampuan mengelola stres untuk bisa mendorong atau menghambat kinerja karyawan tergantung dari pada reaksi karyawan dalam menghadapi stress kerja yang dialami. Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mengakibatkan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat karyawan yang mampu menghadapi

stres sehingga stres bukan dianggap sebagai hambatan tetapi menjadi sebuah tantangan.

Sesuai dengan penelitian Reny Chandra (2017) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian Chadek novi (2014) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian yaitu sebagai berikut.

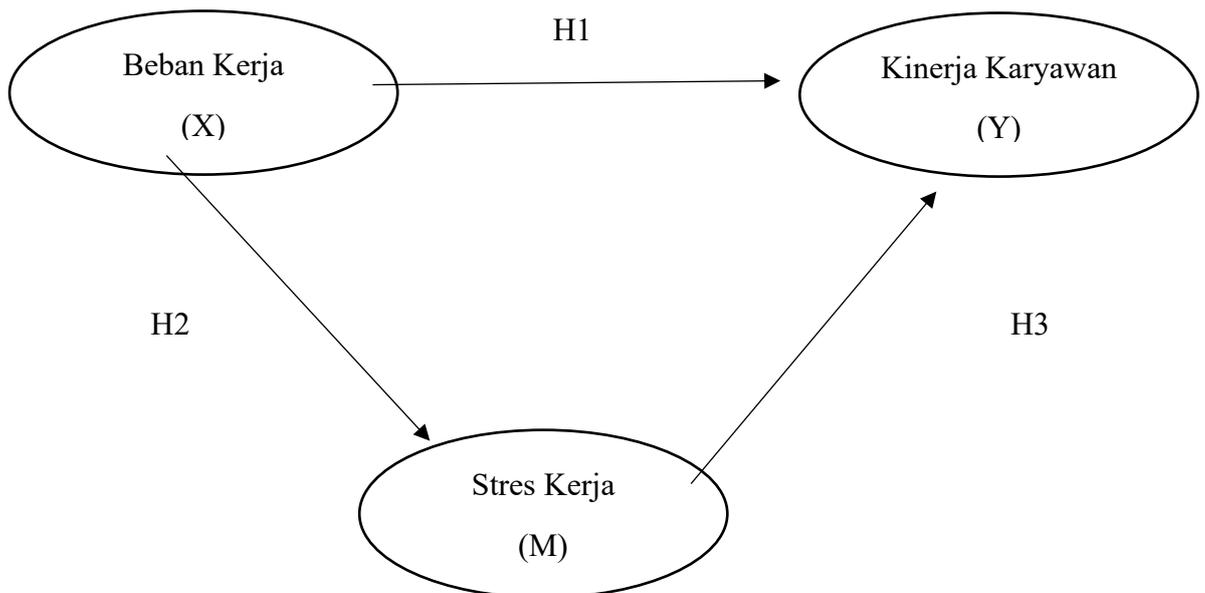
Bahwa, beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana juga telah diketahui bahwa kinerja yang menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Untuk mencapai hasil yang optimal maka perusahaan dapat memperhatikan beban dan stress kerja karyawannya.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut berat maka karyawan tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika tugas yang berlebihan itu diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban kerja maka karyawan akan mengalami tekanan atau stres.

Stres dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai, jika karyawan memiliki perasaan yang tertekan. Kemampuan stres bisa mendorong atau justru

menghambat kinerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan dalam menghadapi stres yang dialami. Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu akan berdampak kinerja individu yang berbeda-beda, ada karyawan yang mampu menghadapi stres, dimana penambahan pekerjaan dianggap sebagai tantangan. Namun ada juga karyawan yang tidak mampu menghadapi tambahan pekerjaan sehingga mengalami stress.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan jawaban yang didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan

H2 : Semakin tinggi beban Kerja, maka semakin tinggi stres kerja

H3 : Semakin tinggi Stres kerja, maka semakin rendah karyawan

H4 : Semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi