

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Review Penelitian

Tabel 2.1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin berat beban kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin rendah. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin rendah. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan.

2.	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Endi Pratama Erwandari, Anggri Puspita Sari (2018)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bengkulu 38000	Konflik Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4.	Alif Pramudia, Samdin, Yusuf, Nuryamin Budi, Eliyanti Agus Mokodampit, Farhan Ramadhani (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari	Beban Kerja (X1) Konflik Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Monika, Sinta (2012)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung

					Perkasa
6.	Yudha Adityarahman, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga (2015)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot	Beban Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.
7.	Noermijati, Diana Primasari (2015)	The Effect Of Job Stress and Job Motivation On Employees Performance Through Job Satisfaction (A Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya – Gempol Branch)	Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Jalur	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Fitriyah Papatungan (2013)	The Effect Of Work Stress To Employee Performance At Bank Rakyat Indonesia In Manado Branch	Stres Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Diperoleh Dari Penelitian Terdahulu

Berikut adalah persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu :

a. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Terdapat persamaan pada metode analisis data yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas Lingkungan Kerja dan perbedaan selanjutnya pada objek penelitian, pada objek penelitian terdahulu PT. INKA Multi Solusi Madiun sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

b. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu beban kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Terdapat persamaan pada metode analisis data yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu pada objek penelitian, pada objek penelitian terdahulu PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

c. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Terdapat persamaan pada metode analisis data yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas konflik Kerja dan perbedaan selanjutnya pada objek penelitian, pada objek penelitian terdahulu PT. POS Indonesia (Persero) Bengkulu 38000 sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

d. Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu beban kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Terdapat persamaan pada metode analisis data yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas konflik kerja dan perbedaan selanjutnya pada objek penelitian, pada objek penelitian terdahulu Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

e. Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu beban kerja dan stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Terdapat persamaan pada metode analisis data yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu pada objek penelitian terdahulu PT. Galamedia Bandung Perkasa sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

f. Penelitian keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu beban kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Terdapat persamaan pada metode analisis data yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu pada objek penelitian, pada objek penelitian terdahulu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

g. Penelitian ketujuh

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas motivasi kerja serta variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Perbedaan juga terletak pada metode analisis data, peneliti terdahulu menggunakan analisis jalur sedangkan rencana metode analisis data penulis menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan selanjutnya pada objek penelitian, pada objek penelitian terdahulu PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya – Gempol Branch) sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

h. Penelitian kedelapan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu terdapat variabel bebas yaitu stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Terdapat persamaan pada metode analisis data yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis yaitu pada objek penelitian terdahulu Bank Rakyat Indonesia Manado sedangkan pada objek penelitian penulis yaitu pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi diperlukan upaya untuk peningkatan kinerja individu atau karyawan melalui sistem dan mekanisme yang jelas. Secara teoritis, menurut

Abdullah (2014) kinerja karyawan adalah hasil dari perwujudan dari suatu rencana yang dilaksanakan oleh seorang karyawan disuatu lembaga tertentu dan menghasilkan suatu prestasi kerja. Menurut Suwanto (2011) kinerja karyawan diartikan sebagai *performace* yang memiliki arti hasil kerja atau unjuk kinerja dari seorang karyawan yang dijadikan tolak ukur untuk membandingkan antara pekerjaan yang telah dilakukan dengan hasil kerja yang didapatkan.

Disisi lain, menurut Edison dkk (2016) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh karyawan yang memiliki kepentingan hingga kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Berbeda dengan pengertian tersebut, menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai kinerja karyawan tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses atau cara yang dilakukan

oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

### **2.2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri yang terdiri dari kompetensi, pengetahuan, bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi dan kepuasan kerja.
- b. Faktor internal organisasi, yaitu dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan membutuhkan dukungan dari tempat ia bekerja. Faktor internal organisasi terdiri dari visi, misi, tujuan organisasi, teknologi, pemberian kompensasi, beban kerja, budaya organisasi dan rekan kerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal atau luar organisasi yang terdiri dari kehidupan ekonomi, kehidupan politik, competitor, kehidupan sosial dan budaya.

Menurut Handoko (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat stres kerja, dimana tingkat stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan.
- b. Kondisi pekerjaan, dimana kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah terkait tempat kerja seperti ventilasi, serta penyaliran dalam ruangan.
- c. Motivasi, dimana motivasi merupakan faktor pendorong bagi individu seperti adanya kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya.
- d. Kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan gambaran mengenai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
- e. Desain pekerjaan, dimana desain pekerjaan merupakan bentuk pekerjaan yang memiliki fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau karyawan secara organisasional.
- f. Sistem kompensasi, dimana sistem kompensasi merupakan sistem balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

### **2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2014) antara lain :

a. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan tingkat kuantitas terkait capaian kerja yang telah dilaksanakan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.

c. Kecekatan

Kecekatan merupakan tingkat kemampuan, kecepatan serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi kerja seperti bekerja secara cepat, cermat dan teliti.

d. Disiplin karyawan

Disiplin karyawan merupakan tingkat kepatuhan baik dalam segi penyelesaian tugas maupun tingkat kehadiran karyawan sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan.

## **2.2.2 Beban Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Seorang karyawan tentunya memiliki beban kerja masing-masing di tempat kerjanya, baik beban kerja dalam intensitas yang ringan maupun beban kerja dalam intensitas yang berat atau berlebihan. Menurut Sunyoto (2012) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang, hal ini bisa disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang terlalu berlebihan,

minimnya waktu untuk mengerjakan pekerjaan serta ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan. Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Tarwaka (2011) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan rincian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (2011) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam memperoleh pekerjaan baik berupa beban fisik maupun beban mental. Berbeda dengan menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian tertentu dimana baik secara fisik maupun psikis selain itu beban kerja tertentu yang merupakan bagian terpenting dalam menyelesaikan masalah kerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang akan berdampak pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas

yang diberikan oleh atasan kepada bawahan atau karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor Beban Kerja**

Menurut Mariadi (2012) faktor-faktor beban kerja ada 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

Faktor internal adalah faktor beban kerja yang muncul dari dalam suatu pekerjaan individu atau karyawan, antara lain :

- a. Faktor somatis, dimana faktor somatik merupakan faktor yang dapat dilihat dari umur pekerja serta keadaan atau kondisi kesehatan pekerja.
- b. Faktor psikis, dimana faktor psikis merupakan faktor internal beban kerja karyawan terkait pola pikir, perilaku maupun kondisi mental seseorang seperti persepsi yang timbul dalam diri karyawan, kepercayaan karyawan serta dorongan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan.

Faktor eksternal adalah faktor beban kerja yang muncul dari luar pekerjaan individu atau karyawan, antara lain :

- a. Tugas-tugas (task)

Tugas-tugas yang bersifat fisik diantaranya seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja. Tugas-tugas yang bersifat mental

yaitu tingkat kesulitan, tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja terdiri atas lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri atas fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada karyawan.

### **2.2.2.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Purbaningrat (2015) indikator beban kerja karyawan terdiri dari:

a. Tingkat kesulitan pekerjaan

Tingkat kesulitan pekerjaan adalah pandangan mengenai sulit dan tidaknya pekerjaan atau tugas yang diterima dan dikerjakan oleh karyawan.

b. Ketercukupan waktu

Ketercukupan waktu merupakan pandangan mengenai cukup atau tidaknya waktu dalam penyelesaian pekerjaan disuatu organisasi atau perusahaan dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur penggunaan waktu yang efektif dan efisien untuk kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja.

c. Mendadak tidaknya pekerjaan

Mendadak tidaknya pekerjaan merupakan pandangan mengenai mendadak atau tidaknya pemberian tugas serta adanya pemberian tugas yang tidak terduga terkait dengan aktivitas kerja mulai dari adanya pemberian tugas diluar waktu kerja dari atasan maupun dari antar sesama rekan kerja.

## **2.2.3 Stres Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Setiap karyawan pasti akan mengalami stres kerja karena tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2011) stres kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan karyawan karena ketegangan dan adanya rasa emosional yang muncul pada diri karyawan serta keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja karyawan tersebut. Menurut Siagin (2012) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan.

Menurut Handoko (2011) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan stres kerja merupakan

perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, sehingga bisa dikatakan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Menurut Rivai (2011) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering marah, agresif, tidak dapat relaks atau tidak memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hal ini didukung oleh pendapat Badeni (2013) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting yang didalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan itu berkaitan dengan perasaan tidak senang, kekhawatiran, dan kegelisahan yang dialami seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan maupun ketegangan yang muncul akibat dari melakukan tugas atau

pekerjaan yang berlebihan dan berdampak pada proses berpikir dan kondisi fisik maupun psikis seorang karyawan.

### **2.2.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Robbins (2011) terdapat faktor penyebab stres kerja antara lain :

#### **1. Faktor Lingkungan**

Faktor lingkungan merupakan penyebab dari munculnya stres kerja yang terdiri dari :

##### **a. Ketidakpastian ekonomi**

Adanya perubahan dari suatu bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketika ekonomi memburuk seseorang akan merasa cemas terhadap kelangsungan kehidupan pekerjaan mereka.

##### **b. Ketidakpastian politik**

Sistem politik yang stabil disuatu negara pada umumnya akan menciptakan ketertiban. Namun, ancaman dan perubahan sistem politik dalam suatu negara dapat menyebabkan stres bagi masyarakat maupun tenaga kerja.

##### **c. Perubahan teknologi**

Adanya inovasi baru khususnya dalam bidang teknologi yang secara cepat menyebabkan keterampilan karyawan dalam bekerja menjadi tergantikan oleh mesin dan hal ini menjadi ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres kerja.

## 2. Faktor organisasi

Terdapat beberapa faktor organisasi yang dapat menyebabkan stres kerja yang terdiri dari :

### a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas ini dapat menimbulkan stres terkait dengan pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik yang dapat menimbulkan kecemasan dan kegelisahan bagi karyawan.

### b. Tuntutan peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan adanya tekanan yang diberikan pada seseorang atau karyawan untuk menjalankan fungsi dari peran tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Tuntutan peran dapat menimbulkan permasalahan terkait peran karyawan jika terdapat ketidakpastian dan kegagalan dari suatu rencana kerja hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

### c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah adanya tuntutan kerja yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres kerja yang cukup besar.

d. Struktur organisasi

Struktur organisasi ini menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, adanya aturan yang berlebih dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan stres kerja,

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari seorang pemimpin. Pemimpin yang terlalu otoriter kepada karyawan dan tidak mampu mengelola karyawan dengan baik akan muncul rasa takut, hingga adanya ancaman dari atasan dapat menimbulkan stres kerja.

3. Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres kerja berasal dari individu itu sendiri yang terdiri dari :

a. Masalah keluarga

Masalah keluarga dapat menciptakan stres bagi karyawan jika permasalahan tersebut dibawa sampai ke tempat kerja.

b. Masalah ekonomi

Masalah ekonomi merupakan masalah bagi seorang individu atau karyawan terkait keuangan pribadi yang dapat menimbulkan stres dan mengganggu perhatian mereka pada pekerjaan.

c. Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat menyebabkan stres kerja karena faktor yang signifikan mempengaruhi stres merupakan sifat dasar dari individu atau karyawan itu sendiri.

### **2.2.3.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Jin et al (2017) indikator stres kerja meliputi :

- a. Kekhawatiran, merupakan adanya perasaan yang muncul dari diri karyawan ketika akan melakukan pekerjaan yang dirasa berat.
- b. Gelisah, merupakan perasaan yang tidak tenteram dan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang didapatkan karyawan terlalu beresiko.
- c. Tekanan, merupakan rasa tertekan saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila tugas yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan tentu akan menjadi beban bagi karyawan sehingga hal ini jika dibiarkan semakin lama akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Seringkali

karyawan dihadapkan pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan sehingga hal ini akan menguras banyak waktu maupun tenaga yang membuat karyawan merasa kelelahan baik kelelahan dari segi fisik maupun mental. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari pemberian tugas yang berlebih, akan tetapi dapat dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan cukup atau tidaknya waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.

Beban kerja yang di terima oleh setiap karyawan tentu berbeda-beda dan cara menyikapi ketika memperoleh beban kerja juga berbeda-beda. Jadi, beban kerja yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan kinerja maupun dapat menurunkan kinerja. Karyawan yang tidak nyaman dan beban kerja yang diberikan sebagai persoalan dan tanggung jawab yang berat maka beban kerja yang diberikan oleh atasan dianggap sebagai hambatan maupun kendala dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penelitian Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto dan Siti Chamidah (2019) bahwa beban kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin berat beban kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin rendah.

### **2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja sangat berhubungan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja adalah suatu perasaan yang muncul dalam diri

seseorang atau karyawan yang dapat memberikan dampak disuatu perusahaan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, stres kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan gangguan emosional dan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Stres kerja merupakan aspek umum yang paling sering terjadi yang akan berakibat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan ini sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan, tujuan dari perusahaan tersebut akan terhambat dan tidak tercapai apabila kinerja karyawan rendah. Kurangnya perhatian dari atasan terkait pengelolaan stres karyawan baik tingkat stres kerja yang rendah hingga tingkat stres yang tinggi jika dibiarkan berlangsung lama akan menurunkan kinerja. Stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja tidak hanya dilihat dari perhatian atasan mengenai stres karyawan tetapi juga dilihat dari kemampuan individu atau karyawan untuk mengelola stres. Adanya kemampuan individu atau karyawan dalam mengelola stres kerja bertujuan untuk mendorong maupun dapat menghambat kinerja karyawan dan tentunya hal ini berbeda-beda pada setiap karyawan, tergantung pada bagaimana cara karyawan dalam mengendalikan stres kerja yang dialami. Karyawan yang tidak mampu mengendalikan stres dan mengelola stres maka perasaan stres kerja yang muncul seperti rasa khawatir, gelisah dan kecemasan pada karyawan dianggap sebagai kendala maupun hambatan bagi karyawan karena stres dapat mengganggu pekerjaannya. Penelitian mengenai stres kerja dilakukan oleh Endi Pratama Erwandari dan Anggri

Puspita Sari (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Menurut Notoatmodjo (2012) kerangka konsep merupakan uraian tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang dilakukan, kerangka konsep ini terdiri dari variabel-variabel serta hubungan variabel satu dengan yang lain. Jadi, kerangka konseptual merupakan gambaran yang akan digunakan dalam penelitian.

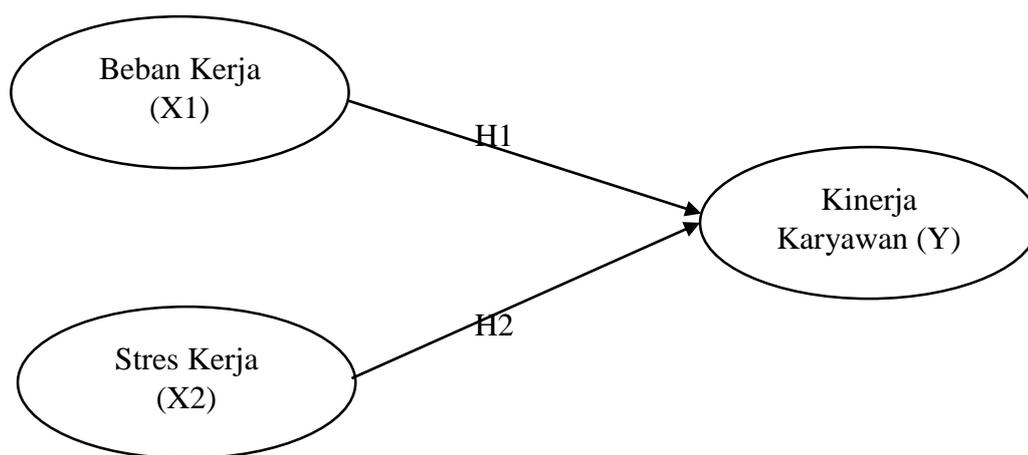
Setiap perusahaan ingin untuk meningkatkan kinerja, untuk meningkatkan kinerja tentunya harus didukung oleh SDM yang unggul yaitu karyawan. Karyawan yang dapat bekerja dengan baik maka akan meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dimana pencapaian kinerja karyawan ini dapat dilihat dari beban kerja dan stres kerja karyawan. Berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan oleh peneliti, maka beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam mengelola tenaga kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan, dimana jika karyawan menganggap beban kerja mereka sebagai tantangan yang harus dihadapi maka akan nyaman dengan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi jika karyawan menganggap beban kerja dianggap sebagai hambatan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain memperhatikan beban kerja, perusahaan juga harus memperhatikan stres kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan kinerja karyawan, dimana jika karyawan tidak mampu dalam mengelola stres kerja maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) serta terdapat satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Artinya, dua variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka untuk mempermudah pemahaman peneliti membuat kerangka konseptual sebagai landasan pemahaman dalam penelitian. Berikut kerangka konseptual penelitian :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Semakin berat beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

H2 : Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan