

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian - penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama, tahun, judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nuria Erisna (2017) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kharisma jaya motor bandar lampung	beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier	Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lamoung
1.	Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.	Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja.	<i>Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS).</i>	Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.
2	Anggit Astianto, Heru Suprihadi	Stres Kerja, Beban	Regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif

<b>No</b>	<b>Nama, tahun, judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	Nuria Erisna (2017) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kharisma jaya motor bandar lampung	beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier	Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lamoung
	(2014) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Kerja, Kinerja		dalam tingkatan tertentu terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama, tahun, judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nuria Erisna (2017) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kharisma jaya motor bandar lampung	beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier	Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lamoung
3.	Fajar Mauladi, Fereshti Nurdiana Dihan. (2015) Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi	Stres Kerja, Kinerja, Kecerdasan Emosional	Korelasi Product Moment Pearson dengan Program SPSS	Terdapat pengaruh negatif <i>stress on the job</i> terhadap kinerja karyawan, Terdapat Pengaruh negatif dan signifikan <i>stress on the job</i> terhadap kinerja karyawan, Terdapat Pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, Pengaruh <i>stress on the job</i> terhadap kinerja karyawan dimoderasi secara signifikan oleh kecerdasan emosional, Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan sebagai moderator atas hubungan <i>stress on the job</i> dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

No	Nama, tahun, judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nuria Erisna (2017) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kharisma jaya motor bandar lampung	beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier	Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lamoung
4	Riny Chandra, Dody Andriansyah (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja	Regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Ella Jauvani Sagala, Randa Pebri Ardi (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja, Kinerja	Regresi linier sederhana	Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja
6	Muhammad Mahfudz (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel	Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja, Stres Kerja	Analisa Jalur ( <i>Path analisis</i> )	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh

No	Nama, tahun, judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nuria Erisna (2017) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kharisma jaya motor bandar lampung	beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier	Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lamoung
	Mediasi Pada Karyawan Divisi PT Bank Negara Sales Consumer Indonesia (Persero) Tbk			yang signifikan secara tidak langsung yang sangat besar dibandingkan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Kinerja

#### 2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan

dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

#### **2.2.1.2. Indikator Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Edison, dkk. (2018: 183) berikut ini::

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Pada umumnya di dalam organisasi/perusahaan setiap karyawan akan mendapatkan target untuk dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu. Target yang diberikan menantang kemampuan dari masing-masing individu pegawai namun harus realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan maupun individu, targetan ini menjadi pedoman untuk pegawai yang harus dicapai dan diselesaikan dengan baik agar mendapatkan penilaian kinerja yang tinggi. Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya
2. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Kualitas meliputi ketelitian, kerapihan dan ketepatan dalam bekerja atau sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Adapun kualitas secara personal juga penting untuk diterapkan di dalam organisasi/perusahaan seperti penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas dan kemampuan berinteraksi sosial. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka

kinerja dari pegawai tersebut dianggap tinggi oleh organisasi/perusahaan, ini menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

3. Waktu Penyelesaian, Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi. Penyelesaian tugas sesuai dengan waktunya berbicara mengenai efektivitas kegiatan dalam organisasi/perusahaan, ketepatan waktu harus sesuai dengan yang sudah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan, dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari pegawai tersebut sudah baik
4. Taat asas, Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketaatan merupakan kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja, selalu mengikuti arahan dari pimpinan perusahaan/organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dan menjalankannya dengan asas-asas yang berlaku.

### **2.2.1.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Handoko (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi, yaitu keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan

individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

- 2) Kepuasan Kerja, kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.
- 3) Tingkat Stres, yaitu tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon.
- 4) Kondisi Fisik Pekerjaan,
- 5) Sistem Kompensasi,
- 6) Desain Pekerjaan,

## **2.2.2. Beban Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Munandar (2010), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan

lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

#### **2.2.2.2 Indikator Beban Kerja**

Menurut Munandar (2014) ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu:

##### 1) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memada.

##### 2) Tuntutan Tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori: 1). Beban kerja terlalu banyak/ sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu; 2). Beban kerja berlebihan/ sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan suatu potensi dari tenaga kerja.

#### **2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Gibson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

##### 1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketigatipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban

kerjanya.

5) *Information overload,*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.

Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature extremes* atau *heat overload.* Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7) *Repetitive action.*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

## 8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **2.2.3. Stres Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Stres**

Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Robbins (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami baik secara tuntutan fisik maupun psikologis

karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang dan tidak bisa rileks.

### **2.2.3.2 Indikator Stres Kerja**

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Pujaatmaka, (2016:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Dimensi psikologis, indicator meliputi :
  - a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
  - b. Tidak komunikatif, lebih banyak diam
  - c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
  - d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2. Dimensi pada fisik, indicator meliputi:
  1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
  2. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
  3. Pusing kepala
  4. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur
3. Dimensi prilaku, indicator meliputi :
  - a. Merokok Berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan
  - b. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
  - c. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja
  - d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

### **2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres**

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

## 1) Penyebab Fisik

- a). Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
- b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
- c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
- d). *Jetlag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

## 2) Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

## 3) Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa

disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4) Sifat pekerjaan

a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5) Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan

ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6) Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### **2.3. Pengaruh Antar Variabel**

#### **2.3.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja**

Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka kinerja karyawan akan rendah. Menurut Sunyoto (2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Penelitian mengenai hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja dilakukan Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014) pada karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, Riny Chandra dan Dody Andriansyah (2017) pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa juga menghasilkan kesimpulan beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dengan kinerja.

#### **2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja**

Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan rendah. Hal ini

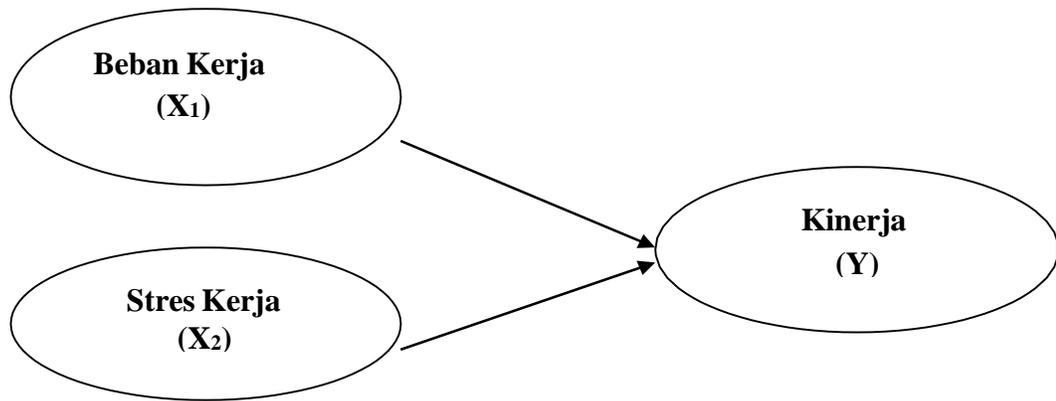
dikemukakan juga oleh Sopiah (2008) menyatakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah.

Penelitian mengenai hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja dilakukan Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014) pada karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, Fajar Mauladi, Heru Suprihadi (2015) pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, juga menghasilkan kesimpulan stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dengan kinerja.

#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Kinerja penting mendapat perhatian para manajer, karena mengganggu kelangsungan organisasi. Tingkat kinerja yang rendah mempunyai konsekuensi negatif, mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain stres kerja dan beban kerja. Karyawan yang stress dalam pekerjaannya dan memiliki beban kerja yang besar kemungkinan besar untuk mengalami penurunan kinerja. Sedangkan karyawan yang tingkat stres dalam bekerja rendah dan memiliki beban kerja yang lebih sedikit dapat mendorong peningkatan kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo. Penelitian Riny Chandra dan Dody Andriansyah (2017) membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dengan kinerja, penelitian Fajar Mauladi, Heru Suprihadi (2015) membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dengan kinerja. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka dirumuskan kerangka konseptual mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja.

Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori-teori maka penulis membuat hipotesis bahwa ini :

H1 = Semakin tinggi beban kerja semakin menurunkan kinerja karyawan divisi marketing PT Bank BRI Cabang Jombang.

H2 = Semakin tinggi stres kerja semakin menurunkan kinerja karyawan divisi marketing PT Bank BRI Cabang Jombang.