

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Jombang”. Maka pada bab ini, peneliti akan menguraikan dan menjabarkan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dijabarkan serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan tentang beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan pada obyek penelitian peneliti saat ini.

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Penjelasan kinerja di awal oleh Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan definisi yang di kemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

2.1.1.2. Pengukuran kinerja

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Terdapat tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan dalam pengukuran kinerjanya yaitu pelaku (*input*), perilaku (*proses*) dan hasil kerja (*output*) (Mahmudi, 2005).

1. Kinerja berbasis pelaku

Lebih menekankan pada pegawai pelaksana kinerja, Penilaian kinerja difokuskan pada pelaku dengan atribut-atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama kinerja.

2. Kinerja berbasis perilaku

Tidak semata-mata berfokus pada faktor pegawai, namun berkonsentrasi pada perilaku yang dilakukan seseorang dalam melakukan kerja.

3. Kinerja berbasis hasil kerja difokuskan pada pengukuran hasil. Selain memfokuskan pada hasil juga harus tetap memperhatikan faktor perilaku dan kualitas personal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
2. Kuantitas, yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.1.4 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menjadi salah satu alat yang baik dan dapat dipercaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengontrol karyawan dan mempengaruhi produktivitas kerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk melihat dan menyesuaikan hasil kerja seseorang pada sebuah perusahaan dengan menggunakan sebuah instrumen penilaian kinerja (Ilyas, 2002).

Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam perusahaan (Robbins, 2006) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian dipergunakan untuk pengambilan keputusan personalia yang penting seperti dalam hal promosi, transfer atau pemberhentian
2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
3. Penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan

4. Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap karyawan tentang bagaimana organisasi/perusahaan memandang kinerja mereka

Penilaian kinerja harus dilakukan secara sistematis dan konsisten ke arah obyektifitas yang tinggi. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menentukan penghargaan. Penilaian kinerja adalah mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam perusahaan. Penilaian yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standar, mengukur kriteria-kriteria yang harus diukur dan selanjutnya memberi *feedback* kepada pegawai/karyawan.

2.1.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2006), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Mahmudi (2005) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor yang dipersonal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim.
4. Faktor system, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008 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 Munandar (2013) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Sedangkan Menurut Gibson dan Ivancevich (2009) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tekanan pekerjaan yang di bebankan pada karyawan untuk bisa menjalankan tugas pekerjaan dengan batas waktu tertentu.

2.1.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) beberapa indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
5. Jadwal kerja : Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.4 Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

a) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. 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 memadai.

b) Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.3. Stress Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) “Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaannya sehari – hari”. Sedangkan menurut Robbins, 2006 “Stres kerja merupakan suatu beban kerja yang berlebih, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu dan juga dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi atau respon yang dialami pekerja berupa respon fisik, psikologis dan perilaku akibat adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan beban pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja.

2.1.3.2. Indikator Stress Kerja

Sedangkan Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan kerja, diukur dari persepsi responden mengenai tuntutan kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.1.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja disebut juga sebagai sumber stress atau stressor. Sumber stress kerja atau yang disebut sebagai stressor adalah “suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress” (Davis, 1993 dalam Wijono, 2010). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja pada pekerja, antara lain sebagai berikut :

A. Faktor Lingkungan Pekerjaan

Stres kerja dapat timbul karena beberapa penyebab, salah satunya penyebabnya yaitu faktor dalam pekerjaannya. Menurut Munandar (2001) sumber stress tidak hanya datang dari satu macam pembangkit stres saja, tetapi terdapat beberapa pembangkit yang mempengaruhinya salah satunya adalah lingkungan kerja. Kondisi pada lingkungan pekerjaan yang dapat menjadi pembangkit stres antara lain :

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Tubuh dirancang untuk melakukan aktivitas sehari – hari. Seorang pekerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban kerja yang dimaksud dapat berupa beban kerja fisik dan mental.

Beban kerja fisik merupakan beban yang diterima oleh tubuh atau fisik pekerja sebagai akibat dari melakukan pekerjaannya dengan mengandalkan kegiatan fisik seperti mendorong, menarik, mengangkat dan menurunkan. Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga, selain itu kerja fisik akan mengeluarkan energi yang berhubungan erat dengan kebutuhan atau konsumsi energi (Tarwaka, 2015).

2. Iklim kerja

Seseorang yang bekerja didalam suatu lingkungan kerja, harus merasakan nyaman dan aman. Apabila hal tersebut tidak dirasakan dengan baik, maka orang tersebut akan mengalami perubahan-perubahan yang nantinya berdampak pada pekerjaannya. Lingkungan kerja ini meliputi suhu, bising, getaran, radiasi panas dan sebagainya. Faktor dari lingkungan kerja ini juga menjadi salah satu pembangkit stres kerja. Hal ini terlihat pada saat, suatu lingkungan kerja yang terlalu panas dan adanya bising cukup tinggi, akan menjadikan tenaga kerja merasa tidak nyaman dan akhirnya berpengaruh pada pekerjaannya.

3. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para pekerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber – sumber stres potensial sebagai hasil keberadaan mereka di dalam organisasi/perusahaan. Dalam hal ini kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi/perusahaan. Faktor stres didalam kategori ini terpusat pada sejauh mana pekerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi tersebut.kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif dari pekerja tersebut misalnya menjadi perokok berat. Peningkatan peluang untuk berperan. Serta akan membuat pekerja merasa dianggap dan dihargai keberadaannya dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga dalam melakukan pekerjaannya ia akan merasa senang dan semangat. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dari pekerja tersebut.

B. Karakteristik Individu

Faktor pembangkit stres selain dari lingkungan pekerjaannya, dapat berasal dari karakteristik individu dari pekerja tersebut. Menurut Munandar (2001) stres juga ditentukan oleh karakteristik individu yang nantinya akan timbul reaksi-reaksi dalam bentuk perilaku. Faktor dari karakteristik individu yang dapat menimbulkan stres antara lain:

1. Umur

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap tenaga kerja mempunyai kecepatan dan ketepatan yang berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah umur. Menurut Anoraga (2014) menyatakan bahwa semakin tuanya umur seseorang maka tingkat ketepatan dan kecepatan akan berkurang, semakin sulit beradaptasi, dan mudah lelah. Pada tenaga kerja yang sudah berusia lanjut, kelelahan lebih sering dialami, ditambah dengan berkurangnya daya ingat pada tenaga kerja tersebut. Selain itu, tenaga kerja yang lanjut usia juga cenderung mengalami kecelakaan kerja. Hal ini didasari karena pada tenaga kerja yang berusia lanjut, ketahanan metabolisme mengalami penurunan yang mengakibatkan sering adanya keluhan baik fisik maupun mental. Seseorang rentan mengalami stres pada usia-usia produktif, dimana pada usia tersebut sebagian orang sedang melakukan pembentukan karir, pengembangan usaha, pemilihan pasangan hidup, hingga permulaan dalam berkeluarga. Stres dapat juga dialami oleh seseorang yang telah berusia lanjut tetapi masih bekerja. Kondisi demikian dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang semakin tinggi tetapi kondisi metabolisme tubuh sudah tidak mencukupi, selain ini pada usia lanjut tenaga kerja rentan mengalami kelelahan yang berarti.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress di tempat kerja. Perempuan memiliki risiko yang lebih besar untuk mengalami stress yang berdampak pada timbulnya penyakit akibat stres, serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (ILO, 2018). Menurut ILO, 2018 Ada beberapa faktor yang menyebabkan perempuan rentan mengalami stress kerja yaitu, Perempuan memiliki peran dominan dalam merawat keluarga sehingga total beban kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

- Tingkatan untuk mengontrol pekerjaan cenderung rendah karena sebagian besar perempuan menempati jabatan di bawah laki-laki.
- Semakin banyaknya perempuan yang menduduki jabatan penting
- Semakin banyaknya perempuan yang bekerja pada tingkat stress kerja tinggi
- Terjadinya ketidakadilan dan diskriminasi dari posisi yang lebih senior. Selain itu, respon perempuan dan laki-laki dalam menghadapi stress juga cenderung berbeda. Dalam penelitian (Fitri, 2013) disebutkan bahwa perempuan lebih mudah terkena stress akibat kerja dari pada laki-laki, penyebab perempuan mengalami stress biasanya karena kurangnya penghargaan di tempat kerja,

atau tidak dihargai atas upaya dan kerja keras yang dilakukannya.

3. Masa kerja

Faktor yang menjadikan stres kerja salah satunya yakni masa kerja. Pada kondisi demikian, masa kerja merupakan ukuran seseorang bergabung dalam sebuah organisasi dalam rentan waktu tertentu. Menurut Haris, dkk., (2013) masa kerja yang terlalu lama dapat menimbulkan ketegangan yang lebih terhadap seorang pekerja yang disebabkan karena adanya rasa jenuh dan beban kerja yang menumpuk baik fisik maupun psikologis. Namun menurut Muthmainnah (2012) semakin lama masa kerja seorang pekerja, diharapkan tingkat stres kerja yang dirasakan semakin berkurang karena seiring bertambahnya masa kerja semakin meningkat pula pengetahuan, keterampilan dan pengalamannya dalam menjalani pekerjaannya.

4. Status pernikahan

Status pernikahan dapat berpengaruh pada timbulnya stres kerja pada pekerja. Menurut (Fink, 2009), seseorang yang berstatus menikah umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan seseorang yang berstatus tidak pasangannya, maka stres kerja yang dialaminya akan cenderung menurun. Namun, pengaruh tersebut hanya akan

bersifat positif apabila dalam pernikahan tersebut berjalan dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar acuan peneliti untuk membandingkan hasil dari penelitian sebelumnya dengan hasil yang diperoleh oleh peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kadek Ferrania Paramitadewi (Universitas Udayana,Bali,2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten TABANAN	1. beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Desak Putu Yuni Mega Cahyani (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aneka Lovina Singaraja	1. beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 3. stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.
3.	Yudha Adityawarman (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot	1. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan
4.	Bagus Setiawan Sutowo Putro	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap	1. ada pengaruh negative signifikan beban kerja

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
	(2016)	kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta	<p>terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ada pengaruh negative signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan 3. ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
5.	Ade Karina (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa Se-Kabupaten Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 2. Stress kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja 3. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja 4. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
6.	Osnardi, Sulastri (2020)	The effect of work stress and workload on employee performance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.2 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Didalam beban kerja setiap karyawan memiliki target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Penelitian Ade Karina (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.

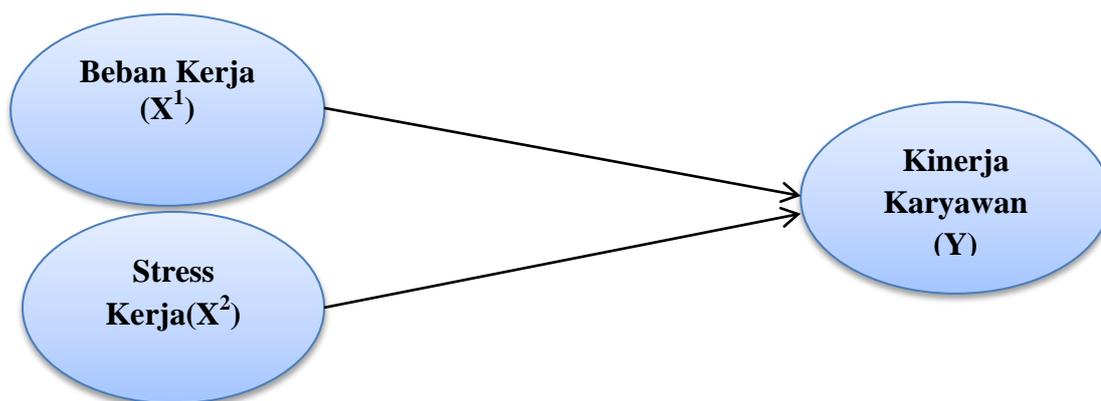
2.3.3 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, 2013 “Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaannya sehari – hari”. Sedangkan menurut Robbins, 2006 “Stres kerja merupakan suatu beban kerja yang berlebih, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performan individu dan juga dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu”. Dalam *stress* kerja yang dialami setiap karyawan berdampak juga pada psikologis para karyawan yang lainnya, karena adanya tekanan dari perusahaan berupa target penjualan. Target penjualan tersebut memberikan beban yang secara tidak langsung dapat ber-*impact* berupa ketegangan emosional dan berakibat pada ketidakstabilan performa dalam pekerjaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Permendagri No. 12/2008. Beban kerja yang tinggi mempengaruhi tingkat penyelesaian kerja karyawan. Kondisi pekerjaan karyawan melebihi kemampuan dalam mencapai target mengakibatkan tidak maksimalnya hasil kerja yang dicapai. Beban kerja yang terlalu berlebihan tersebut mengakibatkan sebagian karyawan harus bekerja lebih baik untuk mencapai target penyelesaian kerja mereka. Dalam penelitian Ade Karina (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Se-Kabupaten Jember dengan hasil penelitian Kerangka konseptual dirancang agar mudah untuk memahami konsep penelitian yaitu “ Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Jombang”.

Berdasarkan landasan teori dengan didukung penelitian terdahulu maka kerangka konsep pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan