

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Moh Rizal Arfani, Bachruddin Saleh Luturlean (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung	Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	1. Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta	Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan
3.	Niken Widyastuti (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten	Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. variabel

		Sintang Kalimantan Barat	(Y)		motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Sulastri, Onsardi (2020)	Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Stress Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
5.	Sinta Monika (2012)	Bebas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa	Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	1. Bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh negatif

					signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6	Tri Utari , Tuti Wediawat , Fareis Althalets (2021)	The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang	Stress (X1) Workload (X2) Employee performance (Y)	Analisis regresi linier berganda	So, it can be concluded that the work stress variable has the most significant influence on the performance of employees in the maintenance department at PT Indominco Mandiri in Bontang.
7	Luh Kadek Budi Martini, Ni Wayan Sitiari (2018)	The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali	Job Stress (X1) Workload (X2) Employee Performance (Y)	Analisis regresi linier berganda	The result of the research showed that work stress and work load in silmultan have positive and significant influence on employee performance at Bali Mahogany Mumbul Hotel and partially that work stress have negative effect but not significant to employee performance, while work load has significant effect on the

					employee performance.
8	Niken Widyastuti (2015)	Effect Of Work Stress And Workload On Performance Skpd Sintang Regency West Kalimantan	Work stress (X1) Workload (X2) Performance (Y)	Analisis regresi linier berganda	The result of the study have shown that stress at work and workload significantly influence the employee's performance,

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Danang Sunyoto (2012) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan pekerjaan berupa target yang

diberikan perusahaan kepada karyawannya dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Tarwaka (2004 : 95) menyatakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut stressor.

Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :

a. Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran

mekanis), biologis (bakteri, virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi :

- d. Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.
- e. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

2.2.1.3 Indikator-Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. 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. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Stress Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Siagian (2013) juga mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut *International Labour Organization (ILO)* dalam Rheda (2008:9), faktor lingkungan yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah :

- a. Faktor Lingkungan Fisik antara lain : penggunaan cahaya penerangan, bau yang menusuk hidung, suhu panas atau dingin, jauhnya jarak rumah ke tempat kerja, sarana transportasi tidak memadai, yang memaksa pekerja menghabiskan waktunya dalam perjalanan untuk berganti-ganti kendaraan umum dan berdesak-desakan di dalamnya
- b. Faktor Lingkungan Sosial antara lain :
 - Beban kerja yang berlebihan, seperti terlalu banyaknya pekerjaan, rutinitas pekerjaan sementara tuntutan pekerjaan berlebihan dan rendahnya perhatian atasan, rendahnya kualitas beban kerja antara lain lingkungan kerja kurang memberikan variasi sehingga menurunkan kualitas beban kerja karena kelelahan para pegawai, kurangnya tuntutan kreatifitas para pegawai
 - Kurangnya dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga di rumah.
 - Shift kerja tidak teratur
 - Live events (kejadian-kejadian dalam kehidupan sehari-hari). Perubahan yang terjadi dalam kehidupan individu menjadikannya rentan terhadap stres bila ia tidak dapat beradaptasi dengan kejadian itu.
 - Dukungan sosial keluarga dan teman dekat.

- c. Faktor Pekerja. Faktor pekerja meliputi adanya konflik peran (orang yang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan), tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap tugas, dan adanya desakan waktu penyelesaian tugas. Demikian juga faktor kerja kelompok seperti norma-norma yang dianut dalam kelompok yang harus dipatuhi anggotanya, kurangnya kekompakan diantara anggota kelompok dan kurangnya dukungan kelompok (Redha, 2008:11).

2.2.2.3 Indikator Stres Kerja

(Hasibuan M. , 2014) menyatakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi dapat diukur dari persepsi responden tentang komunikasi yang kurang baik antara karyawan

2. Sikap pemimpin

Sikap pemimpin dapat diukur dengan persepsi responden tentang bagaimana sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

3. Waktu kerja

Waktu kerja dapat diukur dari persepsi responden tentang waktu kerja dirasa terlalu berlebihan.

4. Konflik

Konflik dapat dikur dari presepsi responden tentang konflik antara karyawan dengan atasan

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012) mengatakan ada beberapa indikator dari kinerja karyawan yang dapat diukur, adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat mencapai hasil sesuai kualitas.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan yang diberikan pada karyawan harus diselsaikan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

4. Kehadiran

Setiap karyawan harus memenuhi absensi atau kehadirann karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Danang Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali 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 seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan 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. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus melakukan pengukuran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan melakukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian agar menjadi lebih baik. Seseorang yang meyakini 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 yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan

mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

2.3.2 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja

Menurut penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) :
Bahwa stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

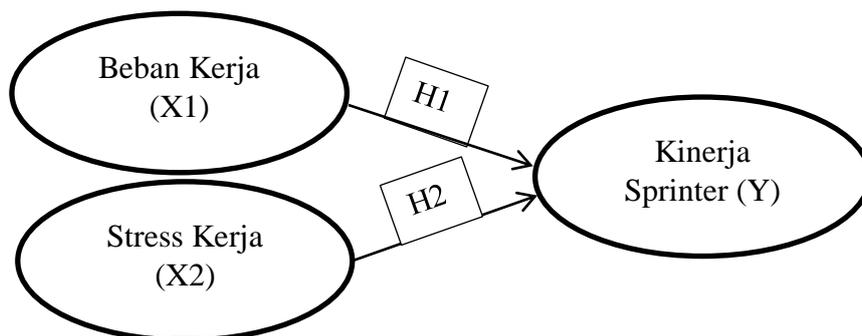
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dan landasan teori maka peneliti berpendapat bahwa :

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang dianggap paling penting dan memiliki dampak paling besar terhadap kemajuan sebuah perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Perusahaan harus dapat memanfaatkan konflik kerja yang terjadi pada perusahaan sebagai konflik yang bersifat positif. Konflik yang bersifat positif dianggap dapat meningkatkan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.

Selain itu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh masing – masing karyawan karena jika tidak para karyawan akan mengalami stres kerja yang akan berdampak pada kinerja yang karyawan berikan terhadap perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang merupakan praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja sprinter J&T Express Jombang.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja sprinter J&T Express Jombang.