

**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.	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 (2014) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja	Regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif dalam tingkatan tertentu terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

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.
4.	Riny Chandra, Dody Andriansyah (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres	Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja	Regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa			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 Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	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 yang signifikan secara tidak langsung yang sangat besar dibandingkan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.

Persamaan yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja. Perbedaannya pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja. Perbedaan selanjutnya Penelitian terdahulu milik Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014) menggunakan analisis Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS), sedangkan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Populasi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *department* pemeliharaan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar.

## **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**

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **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 (2010) ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu:

##### 1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan.

##### 2) Kondisi Pekerjaan

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

#### **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 standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. 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.

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 pengamannya.

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**

Menurut Robins (2007) terdapat indikator stress kerja terhadap karyawan, yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi.

### **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**

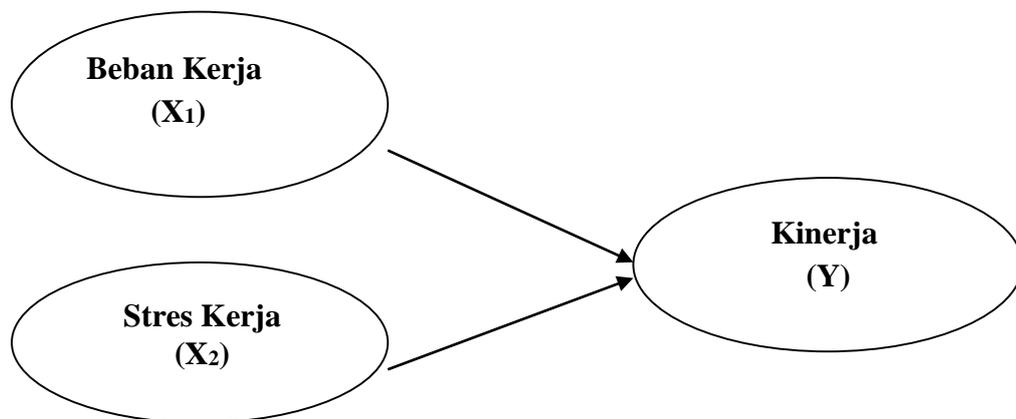
Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan rendah. Hal ini dikemukakan juga oleh Sopiah (2008) menyatakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah. Penelitian mengenai hubungan 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 Grant Riny Chandra dan Dody Andriansyah menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja dan beban

kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya juga semakin tinggi stress kerja dan beban kerja maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

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 :

H<sub>1</sub> = Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen pemeliharaan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar - Awar.

H<sub>2</sub> = Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen pemeliharaan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar - Awar.