

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rincian penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Arni Kurniati, Yuli Mardianti. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang Jawa Barat https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/855	Beban Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Stres Kerja (Y), Produktivitas Kerja (Z)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, besarnya nilai pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel stres kerja adalah sebesar 3,113 dan besarnya nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui variabel stres kerja adalah sebesar 2,348.
2	Iga Agung Prasiska Dewi, I Wayan Astawa. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ratio Construction Denpasar https://jurnal.runata.ac.id/index.php/MIW/article/view/18	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ratio Construction

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3	Indah Sari, Rahayu Puji Suci, Nasharuddin Mas. 2023. Analisis Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Mediasi Stres Kerja [Studi Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya] https://doi.org/10.53625/jpdsh.v2i11.6561	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y), Stres Kerja (Z)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja, beban kerja mampu secara kuat mempengaruhi stres kerja pegawai, lingkungan kerja mampu secara kuat mempengaruhi stres kerja pegawai, stres kerja mampu secara kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, stres kerja mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, stres kerja mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	Nida Abriana Mutiadi, Ahmad Gunawan, Imam Sucipto. 2021 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia Karawang https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikra/ithekonomika/article/view/1693	Beban kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y).	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5	Rosi Imaniah, Pantius Drahen Soeling. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Sekretariat Presiden Dengan Stres Kerja Sebagai Mediator https://doi.org/10.31764/jiap.v9i2.4599	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Kerja (Y), Stres Kerja (Z)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan terhadap stres kerja, beban kerja memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan dengan stres kerja pegawai, lingkungan kerja tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai, dan stres kerja tidak memediasi

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
6	Eda Judith, Syawaluddin, Elcy Handayani Pramita, Thomas Sumarsan Goh. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej	Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Metode Kuantitatif	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri. Secara parsial ditemukan variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri.
7	Indah Rahmawati, Fatmah Bagis, Akhmad Darmawan. 2021. Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga http://www.theseus.fi/handle/10024/341553%0A	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Stres Kerja (X3), Produktivitas (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Abdulrahman A. Abdelzاهر, Mohamed Kharbeche. 2022. <i>New Simulation Model for Workload Analysis Addressing Occupational Stress in a Production Company</i> Doha Qatar https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2022.10.002	Beban Kerja, Stres Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi tingkat beban kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi kehidupan mereka
9	Vivi Nila Sari, Rena Safitri, Eny Sulistyowati. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431	(Y), Stres Kerja (Z)		Selanjutnya, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa stres kerja tidak mampu memediasi masing-masing pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
10	Iqbal Fajri. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada PT Pantja Putra Mashindo http://unsada.ac.id/5121/	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y), Stres Kerja (Z)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja, stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.
11	Ekienabor Ehijiele. 2016. <i>Impact of Job Stress on Employees' Productivity and Commitment</i> https://doi.org/10.26634/jmgt.11.1.8069	Stres Kerja, Produktivitas Kerja, Komitmen	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak pada produktivitas karyawan di kalangan staf akademik Universitas Nigeria. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh lingkungan kerja sebagai karyawan yang menunjukkan bahwa mereka tidak terlalu senang dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, penelitian ini menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan di kalangan staf

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				akademik Universitas Nigeria. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak diperhatikan oleh organisasi.
12	Muhammad Ehsan, Kishwar Ali. 2019. <i>The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan</i> 10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003	Stres Kerja, Produktivitas Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Hasil kajian peneliti, 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016), Produktivitas kerja didefinisikan sebagai hasil nyata berupa produk yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam jangka waktu tertentu selama proses kerja. Trisnawaty dan Parwoto (2021), menyatakan bahwa Produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai ukuran seberapa efektif seorang karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar kualitas dan jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sutrisno (2009) Menyatakan bahwa produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Simamora (2017), Mengutarakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kapasitas untuk memperoleh manfaat secara maksimal dari fasilitas yang tersedia dengan menciptakan hasil yang optimal dengan sumber daya

yang digunakan. Sedangkan menurut Mahawati dkk., (2021) Produktivitas kerja adalah kapasitas karyawan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang singkat dengan hasil yang memenuhi target yang telah ditetapkan. Maka, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.1.2 Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016) ada dua faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor dari luar perusahaan yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

- a. Tingkat kompetisi
- b. Aliansi atau kolaborasi yang dibangun
- c. Dukungan dari masyarakat dan pemangku kepentingan secara umum
- d. Regulasi, kebijakan pemerintah, dan kondisi politik
- e. Budaya dan pandangan tentang lingkungan di sekitar organisasi
- f. Pengaruh globalisasi

2. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari dalam perusahaan, antara lain:

- a. Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi organisasi
- b. Struktur dan desain tugas

- c. Penyediaan sumber daya yang cukup untuk mendukung kelancaran tugas
- d. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung pencapaian target
- e. Kebijakan perusahaan yang mendukung kreativitas dan inovasi
- f. Lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis
- g. Perlakuan dari atasan atau rekan kerja
- h. Praktik manajemen yang dijalankan oleh pimpinan
- i. Komunikasi antar individu untuk membangun kolaborasi
- j. Kesesuaian tugas yang diberikan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keterampilan, dan keahlian

Sedangkan menurut Tarwaka (2011) produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Stres kerja
3. Ketidaknyamanan kerja
4. Kelelahan objektif dan subjektif
5. Penyakit akibat kerja dan cedera
6. Kecelakaan kerja.

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2017), terdapat tiga indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, berdasarkan kemampuan dalam menghasilkan jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan standar kualitas yang berhubungan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai atau tidaknya hasil kerja berdasarkan standar yang berlaku di perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya karyawan mampu memaksimalkan waktu yang tersedia dengan baik sehingga dapat melakukan aktivitas lainnya. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu kegiatan yang disediakan diawal waktu hingga menjadi *output* atau hasil.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Matindas dkk., (2018), Beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang harus diemban oleh anggota tim atau bagian dari suatu unit organisasi yang ditentukan oleh hasil kali antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu kerja yang telah ditetapkan secara standar. Koesomowidjojo (2017), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala aktivitas yang dialokasikan kepada tenaga kerja dengan tujuan menyelesaikannya dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Fransiska dan Tupti (2020), menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang terlibat dalam aktivitas atau tugas yang berlebihan, yang dapat menimbulkan tekanan atau stres pada individu tersebut.

Menurut Selvia (2022), Beban kerja adalah hasil dari berbagai aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh pegawai dengan teratur, menggunakan ketrampilan yang dimiliki, dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan bakat dan kemampuannya (Nadiaty dkk., 2019). Maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah semua tugas yang harus diselesaikan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan dan diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2.2.2.2 Faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2012), faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor Eksternal

Beban kerja dari faktor luar tubuh pekerja disebut sebagai beban kerja eksternal.

Faktor-faktor tersebut meliputi hal-hal seperti:

a. Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas yang dikerjakan bersifat fisik, seperti penataan ruang kerja, situasi dan kondisi kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja, alat bantu kerja, cara angkat-angkut, dan alur kerja. Sedangkan tugas yang dikerjakan bersifat mental, seperti tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Lingkungan kerja

Faktor-faktor di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan tambahan tekanan pada karyawan termasuk kondisi fisik (misalnya suhu, kelembaban, kebisingan, pencahayaan, tekanan, dan getaran), situasi kimia (seperti debu,

polusi udara, dan bahan kimia), serta faktor psikologis (seperti dinamika hubungan antar kolega dan manajemen, serta penempatan pekerjaan).

c. Organisasi kerja

Faktor-faktor di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi beban kerja mencakup aspek seperti durasi kerja, jeda istirahat, jadwal shift, sistem kompensasi, prosedur kerja, penugasan malam, struktur organisasi, serta penugasan dan delegasi tugas.

2. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada faktor-faktor yang timbul dari dalam individu sebagai akibat dari respon terhadap beban kerja dari luar. Faktor-faktor ini meliputi:

- a. Faktor mental terdiri dari aspek-aspek seperti persepsi, keyakinan, dorongan, hasrat, kepuasan, dan sejenisnya.
- b. Aspek fisik (tubuh), termasuk gender, usia, dimensi fisik, kesehatan, dan status nutrisi.

Menurut penelitian Harini dan Kartiwi (2018), terdapat sejumlah faktor yang memiliki dampak terhadap tingkat beban kerja, yang meliputi:

1. Faktor internal

Faktor Internal terdiri dari faktor-faktor yang berasal dari dalam tubuh individu sebagai akibat dari respon terhadap beban kerja dari luar, mencakup faktor fisik (seperti jenis kelamin, usia, dimensi tubuh, kesehatan, dan status nutrisi) dan faktor mental (seperti dorongan, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan).

2. Faktor eksternal

Beban dari luar tubuh pekerja yang terdiri dari pekerjaan fisik, struktur organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan dan dapat memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin produksi sehingga harus mengetahui cara pengoperasian mesinnya.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai standar operasional prosedur (SOP) akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, terkadang suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin singkat waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu atau adanya ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target dan volume kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres adalah sebuah keadaan yang mencakup tekanan, beban, pertentangan, kelelahan, kegelisahan, perasaan tegang, kepanikan, ketidakbahagiaan, dan penurunan energi (Rivai dan Sagala, 2009). Sunyoto (2015), Mengungkapkan bahwa stres adalah keadaan dinamis di mana seseorang menghadapi pertemuan antara peluang, hambatan, atau tuntutan terhadap apa yang diinginkan, dengan hasil yang dianggap tidak pasti dan signifikan.

Menurut Asih dkk., (2018), Stres kerja adalah hasil dari hubungan antara karyawan dan tugas-tugas yang mereka jalani, menyebabkan ketegangan yang mengganggu keseimbangan fisik dan mental, memengaruhi suasana hati, kemampuan berpikir, dan keadaan karyawan. Kurniati dan Mardianti (2021), Menyebutkan bahwa stres kerja adalah beban tugas yang diberikan oleh pimpinan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Siagian (2017:300) Stres kerja adalah situasi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi tubuh seseorang. Ketidakmampuan menangani stres dengan efektif dapat menyebabkan individu kesulitan dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja ataupun di luar pekerjaan. Maka, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan yang timbul dari hubungan antara karyawan dengan pekerjaan yang menyebabkan tekanan sehingga mengganggu keseimbangan fisik dan mental.

2.2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang menjadi pemicu stres bagi karyawan di tempat kerja:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan peningkatan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Ada tiga faktor lingkungan yang dapat dengan mudah menciptakan stres bagi karyawan, termasuk ketidakpastian dalam keadaan ekonomi, situasi politik yang tidak menentu, dan ketidakpastian terkait teknologi. Ketidakpastian ekonomi yang fluktuatif dapat mengakibatkan pemangkasan tenaga kerja dan PHK, sementara ketidakstabilan politik menciptakan kondisi yang tidak aman bagi negara, dan perkembangan teknologi yang tidak menentu membuat keterampilan serta pengalaman karyawan menjadi kurang optimal dalam jangka pendek.

2. Faktor Organisasi

Stres yang timbul dari harapan atau cita-cita yang dipegang oleh organisasi terkait dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat dianggap sebagai penyebab stres, yaitu: tekanan pekerjaan, tuntutan peran, tekanan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan organisasi.

3. Faktor Individu

Stres yang berasal dari peran yang dijalankan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi sesuai dengan posisi atau pekerjaan yang diemban. Faktor eksternal yang dapat mengganggu meliputi masalah keluarga, kesulitan keuangan, persoalan pribadi, dan karakteristik kehidupan.

Sedangkan menurut Marliani, (2015:266-267) faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor di lingkungan kerja, meliputi kondisi fisik tempat kerja, kepemimpinan organisasi, dan interaksi sosial di tempat kerja.

2. Pemicu stres yang berasal dari faktor pribadi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Keterbatasan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan organisasi.
- b. Kurangnya dukungan sosial berakibat pada munculnya stres pada karyawan yang tidak mendapat sokongan dari lingkungan sosial mereka.
- c. Ketidaksehatan dalam manajemen, terkait dengan pola kepemimpinan manajerial yang ekstrem.
- d. Faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi keseluruhan di tempat kerja.
- e. Pengalaman pribadi yang menyakitkan atau peristiwa traumatis di masa lalu.
- f. Tipe dalam kepribadian individu

2.2.3.3 Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) terdiri dari tiga dimensi stres kerja, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Fisiologis merupakan gejala awal yang dapat diamati dan diperhatikan, karena stres yang dialami cenderung berakibat pada fisik karyawan sehingga dapat dilihat dari perubahan metabolisme tubuhnya, indikatornya:

- a. Lelah fisik
- b. Sakit kepala
- c. Kesehatan menurun

2. Gejala psikologis

Dari perspektif psikologis, stres menghasilkan rasa tidak puas karena itu adalah konsekuensi yang paling mudah dipahami dan nyata, indikatornya:

- a. Ketegangan
- b. Cemas.
- c. Mudah marah
- d. Tertekan

3. Gejala perilaku

Tindakan individu terbentuk melalui beragam pengalaman dan interaksi dengan lingkungannya, indikatornya:

- a. Absensi meningkat
- b. Produktivitas kerja menurun

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja

Tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut

untuk mengeluarkan semua potensi yang dimiliki. Hal ini terbukti pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniati dan Mardianti (2021) Hasil penelitian pada 84 karyawan di bagian produksi PT Pupuk Kujang menunjukkan bahwa adanya beban kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas. Artinya, semakin besar beban kerja yang dihadapi, semakin rendah produktivitas karyawan di bagian produksi PT Pupuk Kujang.

2.3.2 Hubungan beban kerja terhadap stres kerja

Beban kerja dapat berupa fisik maupun psikologis yang merupakan sumber stres kerja. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan ketegangan pada karyawan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja yang tinggi. Jika karyawan tidak dapat mengatasi beban kerja yang diberikan, maka tubuh akan memberikan respon tidak mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga karyawan mengalami stres. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdelzaher et al., (2022) Penelitian mengenai dampak beban kerja terhadap stres kerja karyawan di perusahaan produksi di Doha, Qatar, yang melibatkan 67 responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi tingkat beban kerja yang tinggi. Hal ini menyebabkan peningkatan tingkat stres kerja di antara karyawan perusahaan produksi tersebut, yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami.

2.3.3 Hubungan stres kerja terhadap produktivitas kerja

Stres yang terlalu besar akan menyebabkan karyawan sulit berinteraksi secara positif dalam lingkungan kerja sehingga menimbulkan gejala stres yang dapat mengganggu produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami stres pada

tingkat tertentu, maka produktivitas kerjanya akan semakin menurun dan dapat menurunkan pemasukan serta keuntungan perusahaan. Hal ini, terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Astawa (2017) Hasil penelitian tentang dampak stres kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Ratio Construction, melibatkan 35 responden, menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan secara individual terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah produktivitas kerja yang dialami oleh karyawan di CV. Ratio Construction.

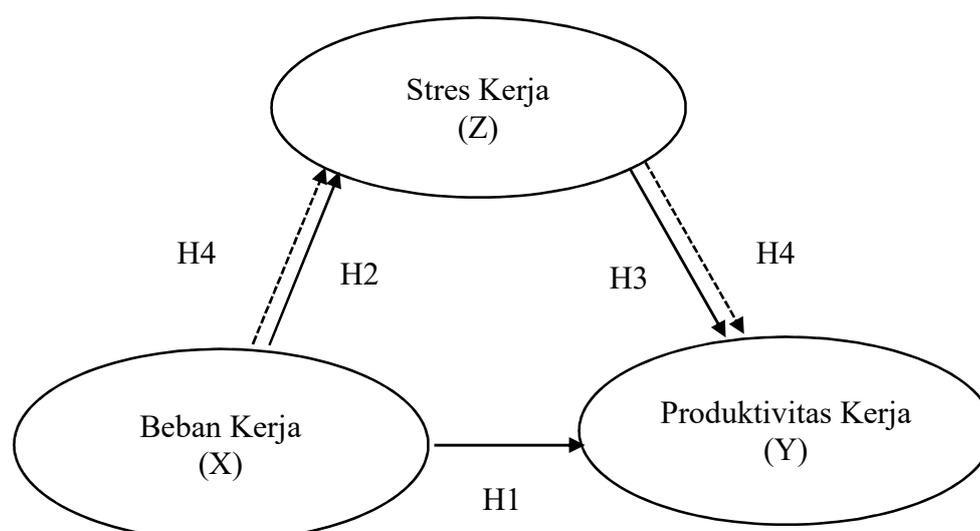
2.3.4 Hubungan stres kerja sebagai mediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Stres kerja yang berkepanjangan pada tingkat yang tinggi dapat menghasilkan penurunan dalam kinerja kerja, sementara beban kerja yang meningkat cenderung memperburuk tingkat stres kerja, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas kerja. Hal ini, didukung oleh penelitian Sari dkk., (2023) Penelitian di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya, melibatkan 64 responden, menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki peranan penting sebagai penghubung yang kuat antara beban kerja dan produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa stres kerja mempengaruhi keterkaitan antara tingkat beban kerja dan produktivitas kerja di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Brawijaya.

2.4 Kerangka Konseptual

Keunggulan dalam persaingan bisnis dapat dicapai oleh perusahaan ketika karyawan menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja mencerminkan tingkat efisiensi karyawan dalam mencapai hasil dalam periode waktu tertentu, terutama dalam hal jumlah atau volume. Untuk meningkatkan efisiensi dalam operasinya, perusahaan harus mempertimbangkan baik beban kerja maupun tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Tingkat stres yang tinggi yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat mengakibatkan penurunan dalam kinerja kerja. Peningkatan beban kerja cenderung memperparah stres kerja, yang pada akhirnya menghasilkan penurunan produktivitas kerja.

Dari gambaran yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat kerangka konseptual yang dapat mempermudah pemahaman mengenai keterkaitan antara beban tugas (X), produktivitas kerja (Y), dan stres kerja sebagai variabel yang memediasi (Z):



Gambar 1.1 Kerangka konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- H1: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Surya Inti Beton
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan produksi pada PT. Surya Inti Beton
- H3: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Surya Inti Beton
- H4: Diduga stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Surya Inti Beton