

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Selanjutnya Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk

menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Sastra, 2017).

Menurut Sunarso dan Kusdi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada Pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Adapun dimensi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja Fisik
2. Beban Kerja Psikis
3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Menurut Sastrohadiwiryono (2017) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa pendapat diatas beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan lingkungan kerja (Koesomowidjojo dan Mar'ih, 2017).

2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Mar'ih (2017) menyatakan dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/ kompetensi seorang pegawai pada umumnya beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh status kesehatan (faktor somatis). Jenis kelamin dan postur tubuh serta status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Persyaratan ini ditunjukkan agar pegawai nyaman untuk bekerja disatu bidang kerjanya. Kenyamanan kerja itulah yang akan

menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai, selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja faktor psikis berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut mempengaruhi beban kerja seorang pegawai.

2. Faktor Eksternal

Menurut Koesomowidjojo (2021) Faktor internal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor diluar tubuh pegawai:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas tugas yang dimaksud adalah hal hal yang berhubungan dengan alat alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi Kerja

Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap pegawai tentunya akan meningkat, organisasi kerja seperti waktu bekerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan.

2.1.1.2 Indikator Beban Kerja

Beban kerja memiliki perbedaan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan muncul rasa bosan. Namun, sebaliknya jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Apabila pegawai menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika pegawai menganggap beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja maka dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai baik bagi dirinya maupun kelanjutan perusahaan. Menurut Koesomowidjojo dan Mar'ih (2017) Indikator Beban Kerja antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah bagaimana pegawai memahami pekerjaan yang sedang dijalani dengan baik. Contohnya, pegawai yang berada pada bagian produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Oleh karena itu pegawai harus menguasai kemampuan dan pemahaman dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk mencapai target produksi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada sehingga pegawai yang bekerja didalamnya dapat :

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

- c. Meminimalisir kecelakaan kerja
- d. Mengurangi beban kerja pegawai dan meningkatkan comparability, credibility dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- f. Memudahkan pegawai dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan pegawai untuk berkomunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun banyak perusahaan yang tidak memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP (*Standard Operating Procedure*), penggunaan waktu kerja yang dilakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara tidak langsung mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Waktu yang disediakan dengan target yang sudah ditentukan terlalu sempit dan jika tidak mencapai target akan menjadi hutang pegawai maka dari itu akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

2.1.1.3 Aspek Beban Kerja

Melalui penlianan beban kerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi beban kerja yang sudah berjalan. Menurut Koesomowidjojo (2021) aspek beban kinerja dibagi menjadi tiga diantaranya:

1. Beban Kerja Fisik

Beban Kerja merupakan perhitungan beban kerja yang didasari oleh kriteria fisik manusia. Beban kerja fisik dibagi menjadi dua diantaranya yaitu beban kerja fisiologis dan biomekanika. Beban fisiologis merupakan Kesehatan secara menyeluruh pada pegawai yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, dan fungsi alat indra. Sedangkan biomekanika adalah kekuatan otot tubuh.

2. Beban Kerja psikis

Beban kerja psikis merupakan perhitungan beban kerja melalui pertimbangan aspek mental pegawai yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja. Beban kerja psikis muncul ketika pegawai melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerja. Penilaian beban kerja psikis dinilai bedasarkan nilai tanggung jawab, kewaspadaan, dan bagaimana seorang pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Beban kerja yang dipandang melalui aspek pemanfaatan waktu merupakan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu dalam bekerja.

2.1.1.4 Dampak Beban Kerja

Dampak beban kerja yang berlebihan menurut Achyana (2016) jika tidak sesuai dengan Tenaga kerja akan menimbulkan hal yang negatif bagi pegawai dampak negatif tersebut:

1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari ketelahan fisik dan turunya konsentrasi.

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai harapan.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang banyak bisa mengakibatkan pegawai terlalu kelelahan. Hal ini akan berakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

2.1.1.5 Manfaat Beban Kerja

Beban kerja dapat dijadikan acuan dalam menentukan target kerja serta pencapaian kinerja. Menurut Koesomowidjojo dan Mar'ih (2017) manfaat dari analisis beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Penentuan jumlah kebutuhan pegawai
2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan pegawai

3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan jabatan yang ada pada setiap orginasasi
4. Melakukan perhitungan beban kerja pegawai dalam satu periode tertentu
5. Penyempurnaan SOP (*standard operating procedure*).
6. Penyempurnaan struktur organisasi.
7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.

2.1.2 Pengertian Stress Kerja

Pengertian stres kerja secara umum yaitu. permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja terutama terkait dengan pemahaman tentang stres yang sering terjadi di lingkungan kerja, yaitu dalam proses komunikasi antara pekerja dan aspek pekerjaannya. Jika berbicara tentang stres kerja, terlebih dahulu harus dipahami. Rivai (2017: 307) “Stres adalah tuntutan eksternal) pada seseorang, misalnya benda atau rangsangan di lingkungan, yang secara obyektif berbahaya. Stres biasanya juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang datang dari luar diri orang itu sendiri”. Menurut Laundry sebagaimana dikutip Rivai (2017), stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya, yang berakibat serius baginya.

Dan menurut Beer dan Newman 1978 dalam Wijono (2017): stres kerja adalah suatu kondisi akibat interaksi antara orang dengan pekerjaannya, dimana adalah ketidakcocokan karakteristik dan perubahan yang tidak jelas. dalam perusahaan. Menurut Munandar (2018: 372): stres kerja secara teratur dapat

mengontrol waktu. Orang ini selalu mendekati tugas dengan benar dan, jika perlu, mendelegasikan tugas tertentu kepada orang lain dengan penuh percaya diri.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa munculnya stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian seorang pegawai dengan aspek pekerjaannya, dan dapat terjadi pada semua kondisi kerja.

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Stress

Stress dalam bekerja harus diperhatikan, karena jika tidak di evaluasi akan berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Robbins (2016) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

1. Faktor Organisasi

Stres kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dimana semua fungsi internal perusahaan terkait dengan pegawai. Seperti beban kerja yang banyak, pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial juga mempengaruhi stres kerja bagi pegawai. Jika dukungan sosial mendorong kerja, jika tidak ada faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres pekerja akan tinggi.

3. Faktor Individu

Kehadiran faktor individu juga mempengaruhi stres pekerja. Mengenai faktor pribadi, kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap stres kerja pegawai. Dimana kepribadian seseorang menentukan apakah seseorang mudah mengalami stres atau tidak.

2.1.2.2 Indikator Stress

Stress kerja harus memiliki ukuran dalam aplikasinya sesuai yang dijelaskan Robbins (2016) membagi indikator Stress Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan factor yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kondisi kerja dan tata letak kerja.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran merupakan faktor yang berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada pegawai sebagai fungsi dari peran tertentu yang ada dalam perusahaan.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan faktor yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh individu pegawai.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berkaitan dengan bagaimana pembagain suatu pekerjaan, pengelompokan dan pengkoordinasian tugas secara formal.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang berkaitan dengan cara seseorang menggerakkan, membimbing, dan mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2.3 Dimensi Stress

Stres kerja dapat yaitu:

1. Beban Kerja diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi (Michael, 2015)

Ada konflik antara peran, waktu dan sumber daya yang diharapkan untuk memenuhi persyaratan ini. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang harus dilakukan, ketersediaan waktu dan ketersediaan sumber daya. Jika hubungan antara ketiganya tidak seimbang, maka kemungkinan besar tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres pada diri seseorang.

2. Konflik Peran

Konflik peran mengacu pada perbedaan antara pemahaman pegawai dan manajernya tentang tugas yang harus dilakukan. Konflik peran biasanya dapat didefinisikan sebagai terjadinya secara bersamaan dua tekanan atau lebih sehingga pemenuhan satu persyaratan mengarah untuk memenuhi persyaratan kedua. yang lain menjadi kompleks (Mansoor, Fida, Nasir, & Zubair, 2011). Konflik peran mengacu pada perbedaan konseptual antara pegawai dan supervisor (atau). pengawas) tentang isi pentingnya tugas-tugas yang diperlukan. Hal ini dapat menimbulkan konflik, konflik antara tanggung jawab kepada beberapa pengawas (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan tuntutan organisasi.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran mengacu pada tugas-tugas yang tidak jelas yang harus dilakukan oleh seorang pegawai. Hal ini antara lain karena job description tidak diberikan secara jelas oleh atasan, sehingga pegawai tidak

mengetahui peran apa yang harus mereka lakukan dan tujuan apa yang ingin mereka capai dengan peran tersebut.

2.1.2.4 Dampak Stress

Stres kerja memberikan pengaruh positif bagi pegawai, seperti motivasi dan pengembangan semangat dan gairah hidup, semangat kerja keras dan keinginan untuk meningkatkan potensi diri. Namun, terdapat job stressor yang memiliki efek negatif, termasuk ketidakmampuan untuk membuat keputusan mandiri, peningkatan kecemasan, dan penurunan kepercayaan diri, membuat pekerja tidak yakin akan kemampuannya untuk bekerja secara optimal (Robbins, 2016).

1. Dampak positif stress kerja, adalah:
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki rancangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan, bukan sebagai tekanan.
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.
2. Dampak negatif stress kerja, adalah:
 - a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang berdampak pada kurangnya keefektifitasan perusahaan.
 - b. Penurunan tingkat tingkat dan Stress Kerja.

- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang perhatian, kurang konsentrasi serta hambatan mental.
- d. Meningkatnya perputaran pegawai dan ketidakhadiran.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Banyak hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, yaitu seperti halnya perusahaan lebih banyak memperhatikan kinerja pegawainya agar dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang diinginkan secara maksimal dan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018: 83) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sutrisno (2016: 151) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil karya yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kabar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja yaitu pencapaian hasil kerja seseorang ataupun kelompok dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh suatu perusahaan, dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang akhirnya ditampilkam setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan faktor terpenting di sebuah lembaga, maka dari itu perlu diketahui faktor yang mampu mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2017: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde + skill*). Artinya pegawai yang memiliki kemampuan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan bukan hanya untuk memelihara tingkat produktivitas pegawai, tapi juga berguna untuk pemberian bonus atau reward atas pencapaian pegawai. Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja perusahaan agar tujuannya tercapai dengan baik. Indikator kinerja sangat bermanfaat untuk mengetahui kinerja dari pegawai. Adapun menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah indikator yang paling penting dan digunakan dalam perusahaan untuk menilai hasil pekerjaannya yang telah dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

2. Kuantitas hasil kerja

Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan atau bahkan bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target sebuah tim produksi harus memproduksi sebuah barang sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

3. Ketetapan waktu

Indikator ketetapan waktu paling banyak digunakan oleh perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan deadline atau tenggat waktu yang sangat ketat yang tidak bisa dilanggar.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung segala resiko dan konsekuensi dari perbuatannya.

5. Kerjasama tim

Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dua atau lebih dengan melibatkan interaksi antara individu dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kerjasama dalam tim ini mengukur seberapa bagus pegawai menjalankan pekerjaannya, bagaimana pegawai dapat berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Beberapa pegawai cukup baik dalam perannya untuk pekerjaan yang sifatnya individual, tetapi mereka gagal dalam pekerjaan yang menuntut untuk teamwork, misalnya sulit beradaptasi dengan orang lain.

6. Inisiatif

Inisiatif merupakan ide untuk melakukan bentuk tindakan yang baru atau berbeda namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan menganggap inisiatif pegawai sebagai hal positif dalam penilaian kerja, misalnya inisiatif dalam pemecahan masalah, inisiatif dalam meredam konflik dalam tim dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata. Pegawai yang mempunyai inisiatif biasanya pekerja mandiri yang menjalankan tugasnya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian tentang beban kerja dan stress kerja yang Kinerja Pegawai.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Parashakti & Putriawati, 2020) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume 1, Nomor 3, Tahun 2020	Variabel X Beban kerja Variabel Y Kinerja Pegawai	Variabel X • Keselamatan dan Kesehatan Kerja • Lingkungan Kerja
2	(Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Asuransi Jiwasraya	Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Administrasi Bisnis vol.6, No.4, 2018. ISSN 2338 9605	Terdapat variable Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel Stress Kerja
3	(Diana, 2019) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Housekeeping Dapartemen pada Hotel Bintang Lagoon Resort	Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Manajemen Tools, Vol, 11, No.2, Desember 2019, ISSN 2088:3145	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel Stress Kerja
4	(Iskamto, 2021) Stress and Its Impact on Employee Perfomance	Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	International Journal of Sosial and Management Studies, Vol.2 No.3, Juni 2021 E ISSN 2622 0809	Terdapat variabel Stress Kerja dan Kinerja Pegawai.	Tidak terdapat variabel Beban Kerja
5	(Fransiska & Tupti, 2020) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3, No.2, September 2020	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	Terdapat variabel Komunikasi dan Motivasi, serta tidak terdapat variabel Stress Kerja
6	(Sutrisno, Suhendi, Desyella, & Arifa, 2019) pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bangun Rayon Malang Kota	Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Ekonomi Efektif Vol.1, No.2, januari 2019. ISSN 2622 9935	Terdapat variabel Stress Kerja dan Beban Kerja	Tidak terdapat variabel Beban Kerja

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
7	(Vira Sani Putri & Sary, 2020) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi	Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Mitra Manajemen, vol. 4, No.2, Februari 2020. E SSN 2599 2675	Terdapat variabel Stress Kerja dan Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel Beban Kerja
8	(Krisnawati & Lestari, 2018) Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol, 27, No.2, 2020 (Hlm. 100 100)	Terdapat variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Pegawai	Terdapat variabel Konflik Kerja
9	(Paramita & Suwandana, 2022) Effect of job Stress, Work Conflict, dan Workload on Employees Performance	Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	European Journal of Business and Management Research, Vol.7, No 4, Juli 2022. ISSN 2507 1075	Terdapat Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja	Terdapat variabel Konflik Kerja
10	(Rifani & Djamil Mz, 2022) The Effect of Workload, and Work Dicipline on Nurse Performance with Work Stress as an Intervening Variable	Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	International Journal of Future Studies, Vol.5, No.2 tahun 2022	Terdapat Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Pegawai	Terdapat variabel Disiplin Kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap instansi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para Pegawainya. Di dalam instansi diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya

kinerja pegawai itu bisa meningkat, maka instansi juga harus memperhatikan tentang beban kerja dan stres kerja pegawai.

Menurut Koesomowidjojo dan Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Selanjutnya Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Sastra, 2017).

Pengertian stres kerja secara umum yaitu. permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja terutama terkait dengan pemahaman tentang stres yang sering terjadi di lingkungan kerja, yaitu dalam proses komunikasi antara pekerja dan aspek pekerjaannya. Jika berbicara tentang stres kerja, terlebih dahulu harus dipahami Rivai (2017) Stres adalah tuntutan eksternal) pada seseorang, misalnya benda atau rangsangan di lingkungan, yang secara obyektif berbahaya. Stres biasanya juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak

menyenangkan yang datang dari luar diri orang itu sendiri". Menurut Laundry sebagaimana dikutip Rivai (2017), stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya, yang berakibat serius baginya.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, dan di ukur dalam periode waktu tertentu dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil karya tertulis secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kinerja pegawai penting juga untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, menurut Robbins (2016: 206) indikator-indikator kinerja pegawai seperti: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedangkan Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai: Kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, ketelitian dan kejujuran.

Beban kerja dan stress kerja di instansi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja adalah peran yang berlebihan yang tidak sesuai dengan peran dari Kinerja Pegawai. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan nya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019: 63). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis adalah **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya”**.