

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan mengenai pengertian Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja. Serta akan dijelaskan pula mengenai uraian Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja.

2.1.1 Beban kerja

Beban kerja merupakan besaran kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, beban kerja ini tentunya harus diukur dengan baik, mulai dari latar pendidikan karyawan, jam kerja untuk menyelesaikan tugas, serta target-target lainnya yang harus diselesaikan oleh karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Suharsono beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang suatu jabatan dalam waktu yang telah ditentukan (Rolos *et al.*, 2018).

Menurut Permendagri No, 12/2008 beban kerja adalah seberapa besar pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi dimana besaran pekerjaan tersebut merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Munandar (Rizky & Afrianty, 2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diamanatkan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu

tertentu dengan mengandalkan potensi serta keterampilan dari dalam diri tenaga kerja.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang diamanahkan dan dibebankan kepada suatu unit di organisai maupun kepada individu tenaga kerja di suatu organisasi, dimana pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi yang ada dalam diri seorang tenaga kerja.

Menurut Hastutiningsih (Budiasa, 2021: 31) bahwa tingkatan beban kerja dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut :

1. Beban diatas normal

Waktu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar daripada jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

2. Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerjaan.

3. Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja yang tersedia atau valume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Artadi dalam Tjiabrata *et al.*, (2017) mengungkapkan 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.
2. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri akibat reaksi dari beban kerja eksternal.

Menurut Harini *et al.*, dalam Budiassa (2021: 32) menjelaskan faktor faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Faktor eksternal

Beban yang bersumber dari luar tubuh pekerja antara lain:

- a. Tugas yang dikerjakan bersifat fisik, seperti situasi kerja, tempat kerja, tata ruang, alat dan sarana pekerjaan. Selain tugas yang dikerjakan yang bersifat fisik, adapula tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh serta tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, misalnya masa waktu kerja, waktu istirahat, lembur, sistem *sift*, sistem upah, model struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, biologis serta psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pekerja akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, bobot *strain* dapat dinilai secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi beberapa faktor somatik (misal : jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi

kesehatan), faktor psikis (misal : motivasi, persepsi, keparcayaan, keinginan, dan kepuasan).

Sedangkan Gibson (Budiasa, 2021 : 32-34) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adlah sebagai berikut :

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya *deadline* justru dapat memotivasi serta menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun adanya *deadline* juga dapat menjadi beban kerja yang berlebih sehingga mengakibatkan munculnya kesalahan atau berkurangnya kondisi kesehatan seseorang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu yang dapat dialokasikan untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman dan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja. Jadwal kerja padat, terus menerus, dengan tanpa adanya waktu istirahat maupun libur dapat mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Kemenduaan peran serta konflik peran bisa berpengaruh persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan

Kebisingan bisa mempengaruhi pekerja terutama kesehatan dan performa. Karyawan dengan kondisi kerja yang sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengaggu

konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu capaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. *Information overload*

Terlalu banyak informasi yang masuk kepada pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja serta dapat pula berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. *Temperature extreme* atau *heat overload*

Suhu udara juga dapat mengakibatkan penurunan kesehatan pekerja, sama halnya dengan kebisingan. Hal ini bisa terjadi bila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dan tidak tersedia peralatan untuk mengatasinya.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti 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, monoton, pada akhirnya bisa menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab

Setiap tanggung jawab merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Tanggung jawab terhadap orang dapat menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Suwatno (Budiasa, 2021 : 34) indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Jam kerja efektif

Pegawai/karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

2. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi maupun keahlian pegawai/karyawan.

Sedangkan Putra (Budiasa, 2021 : 35) menjelaskan beberapa indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu tentang besarnya target yang dibebankan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Serta pandangan tentang hasil kerja yang harus dirampungkan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Hal ini berbicara tentang pandangan yang dimiliki pekerja/karyawan tentang kondisi pekerjaannya. Misalnya pengambilan keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

4. Standar pekerjaan

Kesan pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesmowidjojo, (Qayyimah *et al.*, 2019) dalam mengetahui seberapa besar beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, maka dapat diidentifikasi dengan beberapa indikator sebagai berikut.

1. Kondisi kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan serangkaian kegiatan tugas yang diberikan kepadanya dalam kegiatan produksi.

3. Target yang harus dicapai

Merupakan hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang pekerja.

2.1.1.4 Dampak Beban Kerja

Manauba menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, serta dapat menimbulkan reaksi reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, serta mudah marah. Sedangkan beban kerja terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan, rasa bosan dalam pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja (Irawati dan Carrollina, 2017).

Selanjutnya Irawati dan Carrollina, (2017) memaparkan dampak negatif dari beban kerja bagi karyawan, yaitu.

1. Kualitas kerja menurun

Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerjasehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.5 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Irawati & Carrollina, (2017) pengukuran beban kerja digolongkan kedalam 3 (tiga) kategori pengukuran beban kerja, yaitu.

1. Pengukuran subjektif

Yaitu pengukuran yang didasarkan pada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja

Yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis

Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.1.6 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Muskamal, (Irawati & Carrollina, 2017), bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni.

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar bebankerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward and punishment terhadap unit atau pejabat.
10. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka perlu perhatian khusus dari atasan dalam penanganan stres kerja ini.

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Siagian (2013: 300) memaparkan bahwa stres kerja adalah keadaan tegang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Kondisi stres yang tidak ditangani dengan baik biasanya akan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan/pegawai untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di lingkungan pekerjaannya maupun diluarnya.

Menurut Ivancevich dan Matterson (Suwatno dan Priansa, 2018 : 255) stres kerja adalah respon adaptif dari seorang individu dimana respon tersebut merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Handoko dalam Budiasa (2021: 21) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi psikis seseorang.

Menurut Fahmi (Steven & Prasetio, 2020) memaparkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa diluar batas kemampuannya, sehingga jika dibiarkan terus menerus maka akan berdampak terhadap kesehatan.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 157) penyebab stres kerja ada beberapa diantaranya adalah beban kerja yang terlalu berat, waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang sangat rendah, iklim kerja yang tidak sehat, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Setiap kondisi dalam pekerjaan bisa menyebabkan stres, tergantung reaksi dari individu itu sendiri. Selanjutnya Ivancevich dan Matterson (Suwatno & Priansa, 2018: 255) membagi sumber stres dalam pekerjaan sebagai berikut.

1. Sumber stres dari lingkungan fisik

Sumber ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus bisa beradaptasi dalam memelihara keseimbangan dirinya. Contoh stres yang bersumber dari lingkungan fisik ini diantaranya penerangan ditempat kerja, kebisingan, dan keluasan wilayah.

2. Sumber stres dari individu

Dimana sumber ini berkaitan dengan peran yang dimainkan oleh individu dan tugas tugas yang harus diselesaikan yang berhubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Beberapa yang termasuk kedalam sumber stres ini adalah.

a. Konflik peran

Merupakan sebuah kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada pegawai/karyawan dalam organisasi yang menimbulkan tekanan

disebut dengan tekanan peran. Apabila terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka akan timbul konflik. Konflik peran ini bersifat objektif dan subjektif. Jika seseorang mendapatkan dua tuntutan atau lebih serta bertentangan maka hal itu bersifat objektif. Namun, jika seseorang mendapatkan ketidaksesuaian antara keinginan pribadi dengan tujuan serta nilai dirinya dengan tuntutan perannya maka hal tersebut bersifat subjektif.

b. Peran yang rancu atau tidak jelas

Ketidaktejelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berhubungan dengan tugas yang harus ia selesaikan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga dapat terjadi jika individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan yang harus diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

c. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika pekerja/karyawan menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, atau mempunyai keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Disebut kualitatif jika pekerja/karyawan menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau tuntutan pekerjaannya melebihi kemampuan dan keahliannya.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain

Dalam beberapa kasus tanggung jawab terhadap orang lain ini menjadi penyebab stres yang potensial, karena tanggung jawab ini berkaitan dengan

pengambilan keputusan yang dapat memberikan kepuasan kepada berbagai pihak.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Stres ini bisa terjadi akibat pekerja merasa kehilangan terhadap rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini.

3. Sumber stres dari kelompok atau organisasi

a. Stres yang bersumber dari kelompok

Sumber stres ini berasal dari interaksi antara individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, sumber stres yang bersumber dari kelompok antara lain.

1) Hilangnya kekompakan kelompok

Hilangnya kekompakan ini akan mengakibatkan rendahnya moral kerja, tampilan kerja yang buruk, serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat.

2) Tidak adanya dukungan yang memadai

Dukungan dari kelompok dapat menjadi sumber yang dapat membantu pekerja/karyawan dalam menghadapi stres. Beberapa hal yang dapat menjadi pembangkit stres seperti pekerja/karyawan tidak dapat berbicara dengan pegawai/karyawan yang lain selama jam kerja.

3) Konflik intra dan antar kelompok

Konflik disini adalah adanya tindakan tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih. Stres dan konflik ini bisa terjadi jika individu atau satu hal terjadi pertentangan konflik yang timbul dibagi menjadi 2 (dua), yaitu.

a) Konflik intra kelompok

Konflik ini terjadi jika jika terdapat ketidaksesuaian antara anggota kelompok tentang bagaimana pemecahan suatu masalah.

b) Konflik antar kelompok

Konflik ini terjadi karena kurang adanya koordinasi antara kelompok, padahal kelompok kelompok tersebut saling bergantung satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya.

b. Sumber stres dari organisasi

Stres ini timbul akibat dari keinginan keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian visi organisasi tersebut. Beberapa macam stres yang bersumber dari organisasi yaitu.

1) Iklim organisasi

Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku diantara individu maupun kelompok didalam organisasi serta interaksi diantara mereka. Stres dapat muncul berkaitan dengan penilaian iklim organisasi yang dirasakan pekerjanya.

2) Struktur organisasi

Apabila bentuk atau struktur organisasi terdapat ketidakjelasan srta dalam jangka waktu yang lama dan tidak adanya pembaharuan bisa menjadi sumber stres.

3) Teritorial organisasi

Teritorial organisasi ini berkaitan dengan bagian organisasi yang dirasakan akrab, diluar itu sebagai wilayah yang asing. Sehubungan dengan teritori organisasi ini maka dapat dikatakan bahwa perubahan pada pola keakraban dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya stres pada pegawai/karyawan.

4) Teknologi

Teknologi disini berbicara tentang csrs orgsnisasi mengubah sumber sumber *input* menjadi hasil atau *output* yang digunakan. Sumber daya yang digunakan dapat berupa dari individu yaitu kemampuan atau pengetahuan teknis yang dimiliki maupun ketersediaan peralatan yang tersedia, dimana nantinya akan menghasilkan *output* yang diinginkan oleh lembaga. Jika peralatan yang diperlukan kurang menunjang pekerjaan maka hal tersebut bisa menimbulka stres.

5) Pengaruh pimpinan

Pengaruh pimpinan ini salah satunya bersumber dari tingkat kewenangan dan kekuasaan. Pengaruh pimpinan ini dipandang dapat menjadi sumber stres, tergantung bagaimana individu atau situasi saat itu.

Menurut Wibowo dalam (Budiasa, 2021: 23) stres kerja muncul akibat adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong strs kerja disebut *strssor*. Maka

dari itu Griffin dan Moorhead (Budiasa, 2021: 23) telah memaparkan 4 (empat) penyebab stres kerja yaitu sebagai berikut.

1. Lingkungan fisik

Faktor stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan, seperti cahaya, suara, dan udara.

2. Individu

Faktor stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas tugas yang harus diselesaikanyang berhubungan dengan posisi atau pekerjaan, seperti konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

3. Kelompok

Faktor ini dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, seperti ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, bawahan, maupun atasan.

4. Organisasi

Faktor stres ini bersumber dari keinginan keinginan organisasi sehubungan dengan usaha untuk mencapai visi organisasi, seperti struktur organisasi yang tidak jelas, iklim organisasi, teknologi, masalah politik, dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Gibson *et al.*, (Budiasa, 2021: 27) menjelaskan stres kerja dapat diukur menggunakan indikator berikut ini.

1. Tekanan individu

Terdiri dari konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya pengembangan karir, minimnya desain pekerjaan.

2. Tekanan kelompok

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.

3. Tekanan lingkungan fisik

Keadaan tekanan ini biasanya berhubungan dengan lingkungan fisik, seperti penerangan, keaduhan, dan udara.

4. Tekanan keorganisasian

Hal ini menyangkut sejauhmana pengetahuan gagasan, dan pendapat seseorang untuk dimasukan kedlaam proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Robbins & Judge, (Budiasa, 2021: 27) indikator stres kerja yaitu.

1. Indikator psikologis

Meliputi perasaan gelisah dan resah, ketegangan dan kecemasan, mudah marah, kebosanan, hilangnya konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.

2. Indikator fisiologis

Meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah, sakit kepala, berkeringat berlebih, gangguan pernafasan dan tidur.

3. Indikator perilaku

Meliputi menunda serta menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, makan tidak normal, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan meningkatnya perilaku negatif.

Indikator stres kerja menurut Afandi, (Qayyimah *et al.*, 2019) adalah.

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan 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. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.2.4 Dampak Stres Kerja

Akibat dari stres ini sangatlah banyak ada yang positif adapula yang negatif, efek dari stres kerja yang positif seperti meningkatnya motivasi kerja, maupun sebagai rangsangan untuk menambah produktivitas dalam bekerja. Tetapi kebanyakan dampak dari stres ini bersifat negatif serta bisa merusak dan berbahaya. T. Cox (Suwatno & Priansa, 2018: 260) telah mengidentifikasi dampak dari stres kerja yang muncul, diantaranya.

1. Dampak Subjektif

Kegelisahan, kelesuan, bosan, depresi, letih, frustrasi, hilangnya kesabaran, merasa terkucilkan dan kesepian.

2. Dampak perilaku

Emosi yang meledah dan perilaku yang impulsif.

3. Dampak kognitif

Tidak mempunyai mengambil keputusan yang sehat, konsentrasi yang menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak fisiologis

Kecanduan terhadap glukosa, darah tinggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringan, bola mata melebar, dan tubuh panas dingin.

5. Dampak kesehatan

Sakit kepala serta migrain, mimpi buruk, insomnia, gangguan psikosomatis.

6. Dampak organisasi

Produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan kerja, dan loyalitas terhadap instansi.

Robbins & Judge (Budiasa, 2021: 25) memaparkan 3 (tiga) kategori dari dampak stres kerja, yaitu.

1. *Physiological*

Akibat stres pada fisik yang mudah dikenali, seperti sejumlah penyakit yang disinyalir disebabkan oleh stres yang berkepanjangan.

2. *Psychological*

Dampak stres dari psikis dapat dikenali secara langsung seperti ketidakpuasan, depresi, keletihan, murung, dan kurang semangat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

3. *Behaviour*

Dampak stres ini dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan, tingkat absensi yang tinggi dan agresif di tempat kerja.

Dari sisi yang berbeda, Swagerina (Budiasa, 2021: 25) memaparkan 2 (dua) jenis dampak stres kerja yaitu.

1. *Constructive stress*

Stres ini berpengaruh terhadap individu maupun organisasi, hal ini dapat ditunjukkan dengan meningkatnya usaha, merangsang kreativitas, dan meningkatnya semangat kerja.

2. *Destructive stress*

Stres ini berpengaruh negatif terhadap individu maupun organisasi, hal ini dapat ditunjukkan dengan penurunan kinerja, penurunan kemampuan fisik dan mental, bahkan berpotensi terhadap ketidakpuasan akan sesuatu.

2.1.2.5 Mengatasi Stres Kerja

Stres dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stresnya, stres dapat meningkatkan prestasi kerja karena stres mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun di sisi lain, stres yang terlalu berat dapat mengakibatkan terganggunya pelaksana

pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak untuk bekerja untuk menghindari stres. Maka dari itu Suwatno & Priansa, (2018: 261) memaparkan beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam mengatasi stres yaitu.

1. *Konseling*, pembahsan dengan seseorang yang mempunyai masalah emosional dengan maksud untuk membantu agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik.
2. *Meditasi*, pemusatan pikiran untuk dapat menenangkan fisik dan emosi.
3. *Bio feedback*, yaitu bimbingan medis atau berlatih mengendalikan proses internal seperti denyut jantung, konsumsi oksigen, dan aliran asam lambung.
4. *Personal wellness*, pendekatan preventif dengan perubahan gaya hidup dengan rekomendasi dokter spesialis seperti pengaturan pernapasan, pelepasan otot-otot dan pengaturan menu.

2.1.3 Kinerja

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dimana dari kinerja karyawan inilah perusahaan bisa mengukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diperolehnya. Serta dari kinerja ini perusahaan bisa mendapatkan keuntungan di setiap kegiatannya demi kelangsungan hidup perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan serta penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses,

dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan berbagai macam penyempurnaan sehingga mencapai hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Sinambela, 2012: 5).

Teori Campbell, (Budiasa, 2021: 14) menganggap kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diskalakan dan diukur.

Mangkunegara, (2017: 67) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Suwatno & Priansa, (2018: 196) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu menurut ukuran-ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, yang berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Harini *et al.* (Budiasa, 2021: 16) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi dua faktor.

1. Faktor individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik, sehingga individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Integritas menjadikan modal utama dalam mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja memadai.

Mangkunegara (2017: 67) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka individu tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Tsui *et al.*, (Qayyimah *et al.*, 2019) menjelaskan indikator indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kuantitas Kerja Karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas Kerja Karyawan, kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Efisiensi Karyawan, efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.
4. Usaha Karyawan, usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.
5. Standar Profesional Karyawan, standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan diaman dia bekerja.
6. Kemampuan Karyawan, kemampuan karyawan dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

7. Ketepatan Karyawan, berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Bernardin & Russel (Budiasa, 2021: 18) menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

1. Kualitas (mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Akob (Budiasa, 2021: 16) menyatakan beberapa indikator yang bisa dipakai untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut

1. Kuantitas kerja

Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.

3. Pengetahuan

Pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

4. Kreativitas

Kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.

5. Kerjasama

Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

6. Kemandirian

Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

7. Inisiatif

Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

8. Kehandalan

Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bukti bahwa adanya pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja maka bisa dilihat dalam tabel penelitian terdahulu dibawah ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul, dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Lucky O.H. Lumanaw, Dotulang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado Jurnal EMBA Vol 5, No. 2 (2017) 1570-1580	Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Dalam penelitian ini terdapat lingkungan kerja sebagai variabel bebas.	Secara simultan dan parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Rizal Nabawi Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183	Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Dalam penelitian ini terdapat lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.	Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3.	<p>Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh</p> <hr/> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Manado</p> <hr/> <p>Jurnal EMBA Vol 7, No. 3 (2019)</p>	<p>Menggunakan beban kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja.</p>	<p>Secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial stress kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Hartono Jessie Steven, Arif Partono Presetio</p> <hr/> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.</p> <hr/> <p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol 5, No 1, Januari 2020, Hal: 78 -88</p>	<p>Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Terdapat kepuasan kerja sebagai variabel bebas.</p>	<p>Stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Anis Indriani, Ni Nyoman Yuliantini, I Wayan Bagia</p> <hr/> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Riyanthi Investama.</p> <hr/> <p>e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Vol 7, Tahun 2017</p>	<p>Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Terdapat budaya kerja sebagai variabel bebas.</p>	<p>Stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

6.	<p>Indah Liana Sari, Viktor P. K. Lengkong, Jantjen L. Sepang</p> <hr/> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press</p> <hr/> <p>Jurnal EMBA Vol 5, No 3, Tahun 2017, Hal 4445-4454</p>	<p>Terdapat stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Terdapat lingkungan kerja sebagai variabel bebas</p>	<p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	<p>Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafidz Mudrikah, Andre Syahpura Tarigan</p> <hr/> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera</p> <hr/> <p>Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN: 2723 – 6609, e-ISSN : 2745 – 5254, Vol. 2, No. 3, Tahun 2021</p>	<p>Terdapat stress kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Terdapat lingkungan kerja sebagai variabel bebas.</p>	<p>Secara parsial stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Pupuh Dwi Partiika, Bambang Ismanto, Lelahester Rina</p> <hr/> <p>Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali</p> <hr/> <p>Jurnal Benefita Vol.5, No.2, Juli 2020</p>	<p>Terdapat stress kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Terdapat disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.</p>	<p>Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

9.	Muhamad Ekhsan, Burhan Septian <hr/> Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian PPIC PT Cabinindo Putra	Terdapat stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Terdapat konflik kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
	Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, Tahun 2020, p: 11-18			
10.	Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia <hr/> Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara	Terdapat stres kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.	Terdapat konflik kerja sebagai variabel bebas.	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 27, No. 02, Tahun 2020			

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi organisasi baik dalam pencapaian tujuan maupun mencapai laba yang maksimal. Tentunya banyak sekali hal hal yang harus dihindari organisasi dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimum diantaranya adalah beban kerja berlebih serta stres kerja berlebih. Kedua hal ini mempunyai andil dalam menentukan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan/organisasi.

Menurut Munandar, beban kerja merupakan tugas-tugas yang diamanatkan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan mengandalkan potensi serta keterampilan dari dalam diri tenaga kerja (Rizky & Afrianty, 2018). Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menjadi motivasi kepada karyawan agar mencapai hasil kinerja yang baik dapat juga menjadi tekanan dan berpengaruh buruk terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Suwatno, (Budiasa, 2021 : 34) beban kerja dapat diukur dengan 3 indikator yaitu jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan yang diberikan. Beberapa hal yang disoroti dalam beban kerja ini adalah ketika beban kerja ini rendah maka akan ada dua kemungkinan pertama kondisi dimana beban kerja ini akan menjadi motivasi yang baik bagi karyawan sehingga bisa membuat kinerja karyawan menjadi baik, kondisi kedua dimana beban kerja ini membuat karyawan merasa tidak adanya tekanan dalam pekerjaan sehingga membuat karyawan leha-leha dalam melaksanakan pekerjaannya dan membuat kinerja karyawan tersebut buruk. Kondisi selanjutnya yaitu dimana beban kerja ini tinggi di dalam suatu perusahaan/organisasi maka kondisi yang akan terjadi yaitu karyawan akan merasa tertekan dan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan menjadi buruk. Dari sudut pandang penulis tersebut maka beban kerja didalam suatu organisasi harus ditinjau dengan seksama demi mencapai kinerja karyawan yang baik.

Selanjutnya hal yang harus diperhatikan oleh pengelola sumber daya manusia adalah stres kerja dimana stres kerja ini merupakan keadaan tegang yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Kondisi

stres yang tidak ditangani dengan baik biasanya akan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan/pegawai untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di lingkungan pekerjaannya maupun diluarnya, Siagian (2013: 300).

Selanjutnya Gibson *et al.*, (Budiasa, 2021: 27) memaparkan indikator yang dapat menjadi pengukur stres kerja yaitu tekanan individu, tekanan kelompok, tekanan lingkungan fisik, dan tekanan keorganisasian. Menurut Busro, (Yuliyani, 2021), stres kerja yang dirasakan oleh pegawai harus diimbangi dengan kemampuan ataupun kompetensi yang dimiliki pegawai agar stres tersebut mendorong pegawai untuk mencapai kinerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Sedangkan jika stres kerja tidak diikuti dengan kemampuan serta kompetensi maka akan menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

Salah satu keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan yang baik. Dimana ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan/organisasi akan dapat mencapai visi organisasi dengan cepat. Dimana menurut Mangkunegara, (2017: 67) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin & Russel (Budiasa, 2021: 18) menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang telah dibuat oleh Tjiabrata *et al.*, (2017) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan hal ini didukung dengan penelitian yang dibuat oleh Sari *et al.*, (2017) dimana hasil penelitian tersebut adalah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ditinjau dari penjelasan diatas ada hubungan antara variabel X dan variabel Y, dalam hal ini beban kerja menjadi variabel (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Dimana hubungan tersebut termasuk kedalam hubungan sebab-akibat dan mempengaruhi satu sama lain. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ahmad *et al.*, (2019) dimana hasil penelitian ini adalah secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari Yuliani *et al.*, (2021) dengan hasil didapatkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja.

Dalam hal ini beban kerja dapat memengaruhi stres kerja, karena jika karyawan mendapatkan beban kerja yang berlebih maka tingkat stres nya akan meningkat, dan pada akhirnya bisa membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja serta akan membuat karyawan merasa gelisah dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Budiasa, (2021: 31) bahwa ketika tuntutan tugas atau beban kerja berlebih dapat menyebabkan ketegangan serta kecemasan bagi karyawan. Serta didukung dengan pernyataan Mangkunegara, (2017: 157)

bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja yang berlebih.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas maka penulis dapat mengambil hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Usaha Susu Segar Koperasi Produsen KSU Tandangsari”**