

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Tinjauan Pustaka merupakan suatu kajian *komprehensif* terhadap konsep yang meninjau hasil-hasil penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan dengan membahas variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian. Tinjauan pustaka dalam proposal penelitian ini diambil dari berbagai sumber, mulai dari buku-buku teori dari penerbit, dan karya ilmiah serta jurnal yang sumbernya dicantumkan dalam daftar pustaka.

2.1.1 Beban Kerja

Karyawan pada keadaan tertentu memiliki keharusan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan harus diselesaikan di waktu yang bersamaan. Tugas yang diberikan oleh manajemen perusahaan membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan yang dapat dikatakan dengan sumber daya manusia yang terbatas dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, hal tersebut tidak menutup kemungkinan karena terdapat masalah-masalah yang akan dialami oleh karyawan seperti stamina yang berkurang, minat kerja yang berkurang bahkan mengalami perasaan *stress*. Perasaan tertekan membuat orang menjadi berfikir tidak rasional, cemas, gugup, tidak dapat berkonsentrasi fokus pada pekerjaan, tidak dapat menikmati

kebahagiaan atau kepuasan pada profesinya. Hal ini akan menghalangi seseorang untuk menyadari sifat positifnya, yang suka bekerja.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Adanya pembebanan kerja kepada karyawan menjadi suatu hal yang penting dalam menentukan jumlah waktu dan sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu bagian organisasi atau karyawan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang tertentu (Sunarso, dalam Rohman dan Ichsan, 2021: 6). Beban kerja yang dibebankan oleh pegawai dapat dikelompokkan kedalam tiga kondisi, yaitu beban yang diberikan sesuai standar, terlalu tinggi dan beban pekerjaan yang terlalu rendah. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Diana, 2019: 193-205). Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi (Dhania dalam Irawati dan Dini, 2017: 51).

Para ahli lainnya juga mendefinisikan beban kerja sebagai berikut, bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyedia waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson dalam Riny Chandra, 2017: 671). Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standard (Kasmir, 2019: 40). Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki

(Munandar dalam *Harini et al.*, 2018: 15-22). Beban kerja merupakan pikiran karyawan tentang jumlah tugas yang di berikan kepada mereka dalam waktu serta energy yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Budiasa, 2021: 30).

Dari beberapa definisi beban kerja di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi pekerja tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan bagaimana menyelesaikan masalah tersebut.

2.1.1.2 Klasifikasi Beban Kerja

Klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 (dua) jenis (Munandar, 2012: 384), diantaranya sebagai berikut.

1. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu

tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, memengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Beban Kerja

Selain adanya klasifikasi beban kerja, juga terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor-faktor beban kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu, faktor internal (dalam dirinya) dan faktor eksternal (di luar dirinya) (Koesomowidjojo, 2017: 24). Kedua faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan akibat dari reaksi beban kerja seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, organisasi kerja:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga pengajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.1.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan dan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun pikiran, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Beban kerja yang tidak sesuai dengan

kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi pegawai. Beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan (Irawati, 2011: 52), dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga 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 memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.5 Jenis Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki berbagai jenis. Terdapat 2 (dua) jenis beban kerja (Koesomowidjojo, 2017: 22), diantaranya:

1. Beban kerja kuantitatif

Yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban kerja kualitatif

Yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.1.6 Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator yang di kemukakan oleh beberapa ahli. Indikator beban kerja (Putra dalam Budiasa, 2021: 35) sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai

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

2. Kondisi pekerjaan

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.

Indikator beban kerja (Suwatno dalam Budiasa, 2021: 34) yaitu 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; dan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan Jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi maupun keahlian pegawai/karyawan.

Indikator beban kerja (Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, 2017: 33) sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Enny, 2019: 37). Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi sebagai semua bentuk pengembalian (*return*) finansial, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, et al., 2021: 125). kompensasi adalah sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa, prestasi maupun pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan (Edison et al, 2017: 152). Kompensasi yang didapatkan karyawan dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi dari pekerjaan tersebut yang dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*) (Edy Sutrisno dalam Tohadi, 2017: 182). kompensasi merupakan segala sesuatu yang berhak diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2017: 173).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan berupa finansial, maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi terhadap karyawan memiliki beberapa jenis baik itu secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2018: 118) bahwa kompensasi dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b. Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas di atas prestasi standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung

(Benefit dan service) Kompensasi tambahan (finansial atau non-finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan instansi terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, dan kafetaria.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi memiliki berbagai tujuan, baik itu untuk perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Tujuan kompensasi (Martoyo dalam Akbar, et al, 2021: 127) adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan *economic security* bagi pegawai;
2. Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat;
3. Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan; dan
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap pegawainya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan pegawai terhadap organisasi dan output atau besarnya imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai).

Tujuan pemberian kompensasi secara terperinci (Batjo dan Shaleh, 2018: 83) adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa cara untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan. Indikator kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) (Edison, et al, 2017: 152-153) yaitu:

1. Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.
2. Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Selain itu, indikator-indikator kompensasi (Edy Sutrisno dalam Singodimedjo, 2011: 183) yaitu:

1. Gaji Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali).

2. Tunjangan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.

2.1.2.5 Metode Kompensasi

Pemberian kompensasi juga dapat dilakukan dengan berbagai cara. Beberapa metode pemberian kompensasi yang biasa digunakan (Akbar, et al, 2021: 130-131) adalah:

1. Sistem Prestasi

Kompensasi dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya kompensasi dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan. Sedikit banyaknya kompensasi tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya kompensasi ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini

digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara kompensasi berdasarkan prestasi. Kelemahan dari sistem waktu adalah:

- a. Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan pegawai;
- b. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja; dan
- c. Kurang mengakui adanya prestasi kerja pegawai.

Sedangkan kelebihan sistem waktu adalah:

- a) Dapat mencegah hal- hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi, maupun kompetisi yang kurang sehat;
- b) Menjamin kepastian penerimaan kompensasi secara periodik; dan
- c) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Sistem Kontrak/Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh pegawai tetap atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

Secara umum pemberian kompensasi digunakan beberapa metode di antaranya:

1. Metode Tunggal.

Yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh pegawai. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri dengan ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A untuk setiap departemen juga sama.

2. Metode jamak.

Periode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki.

2.1.3 *Stress Kerja*

2.1.3.1 *Pengertian Stress Kerja*

Stress dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). *Stress* dapat dirasakan oleh seorang apabila mengalami berbagai tuntutan, ancaman, tekanan diwaktu yang bersamaan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. *stress* adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Irham Fahmi, 2016: 214). *Stress* tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab *stress* timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. *Stress kerja* adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (King dalam Asih, et al., 2018: 2). *Stress* pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman *stress* yang berhubungan dengan pekerjaan.

Adapun pengertian *stress* kerja menurut beberapa ahli, *stress* kerja merupakan pekerjaan yang karakteristik perusahaannya bervariasi dan perubahannya tidak jelas (Afandi, 2018: 173). *stress* merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2014: 300). *Stress* kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Sinambela, 2016: 472). *Stress* kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. menyatakan bahwa *stress* kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Robins dalam Safitri & Astutik, 2019: 15).

Dari beberapa definisi *stress* kerja di atas dapat disimpulkan bahwa *stress* kerja adalah, tekanan yang dialami yang dapat berpengaruh terhadap emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

2.1.3.2 Indikator *Stress* Kerja

Stress kerja dapat di ukur melalui beberapa indikator. Indikator-indikator *stress* kerja (Afandi, 2018: 179-180) yaitu sebagai berikut.

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

2.1.3.3 Gejala *Stress* kerja

Perasaan *stress* kerja yang dialami oleh individu pastinya akan mengeluarkan tanda atau gejala-gejala yang menyebabkan individu sedang mengalami *stress* kerja. Hasil kajian ulang dari beberapa kasus *stress* kerja disimpulkan adanya 3 (tiga) gejala *stress* pada individu (Beehr & Newman dalam Waluyo, 2009: 163-164), yaitu:

1. Gejala psikologis

Gejala-gejala psikologis yang ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja meliputi:

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung;

- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian);
- c. Sensitif dan *hyperreactivity*;
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi;
- e. Komunikasi yang tidak efektif;
- f. Perasaan terkucil dan terasing;
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja;
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi;
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas; dan
- j. Menurunnya rasa kepercayaan diri.

2. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja:

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular;
- b. Meningkatnya sekresi dan hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin);
- c. Gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung;
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan;
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis;
- f. Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada;
- g. Gangguan pada kulit;
- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot;

- i. Gangguan tidur; dan
- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

3. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan;
- b. Menurunnya prestasi dan produktivitas;
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan;
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan;
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi;
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas;
- g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi;
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalisasi; dan
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman;
- j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Setiap orang yang mengalami *stress* akan mengalami beberapa tanda dalam dirinya. Tanda-tanda gejala *stress* (Braham dalam Nusran, 2019: 74-75) dapat berupa berikut.

a. Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

b. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja.

c. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

Stress kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan pada akhirnya memunculkan gejala-gejala, yaitu gejala dari *Stress* kerja itu sendiri karena secara umum, *Stress* kerja lebih banyak merugikan karyawan, maupun perusahaan (Waluyo, 2009: 163). gejala *Stress* kerja (Robbins dalam Suprihatin, 2015: 105) yaitu:

- a. Penyakit fisik yang diinduksi dari stres seperti jantung koroner, tukak lambung, gangguan menstruasi, alergi, serangan asma, diabetes dan kanker;
- b. Perubahan perilaku berisiko seperti kecelakaan kerja akibat perasaan stres kerja, sikap ceroboh, bekerja gilir, penggunaan zat adiktif;
- c. *Absentateisme* yang sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat stres kerja, ketidak hadiran karena sakit flu, pilek, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan; dan
- d. Lesu kerja jika individu kekurangan semangat dalam upaya melakukan suatu pekerjaan

2.1.3.4 Faktor-Faktor Stress Kerja

Stress kerja yang di alami oleh seorang karyawan dapat ditimbulkan oleh beberapa hal, faktor-faktor yang dapat menyebabkan *stress* (*anteseden stress*) (Luthan dalam Asih, et al., 2018: 26) antara lain:

- 1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi;
- 2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai;
- 3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia

melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu; dan

4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Faktor terjadinya *stress* kerja (Luthans dalam Biru dan Utami, Mayowan, 2016: 51-52), yaitu:

1. *Stresor Organisasi* *Stresor* organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:
 - a. Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja; dan
 - b. Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.
2. *Stresor Kelompok* yang dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:
 - a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok; dan
 - b. Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi

karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja.

3. *Stresor Individu* *Stresor* individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.
4. *Stresor Ekstraorganisasi* *Stresor* ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab *stress* yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup:
 - a. Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat;
 - b. Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya; dan
 - c. Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat *stress* individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi *stresor* signifikan pada karyawan.

2.1.3.5 Jenis-Jenis *Stress* Kerja

Stress kerja juga memiliki beberapa macam salah satunya yang di jelaskan oleh (Quick dalam Yuliana, et al, 2019: 5) bahwa stres kerja terbagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Stress terbagi menjadi beberapa jenis. Ada 4 (empat) jenis *stress* (Berney dan Selye dalam Asih, et al, 2018: 4-5):

1. *Eustress* (*good stress*), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme;
2. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit;
3. *Hyperstress*, yaitu *stress* terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya; dan
4. *Hypostress*, yaitu *stress* yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.4 Kinerja Karyawan

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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018: 83). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2015: 50). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hariandja, 2015: 8). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018: 2). Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (King dalam Uno dan Lematenggo, 2014: 61). Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, hal ini dijelaskan oleh beberapa ahli. Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (Davis dalam Mangkunegara, 2017: 67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

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 (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (Kasmir, 2016 : 189) adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan dan keahlian;
2. Pengetahuan;

3. Rancangan kerja;
4. Kepribadian;
5. Motivasi kerja;
6. Kepemimpinan;
7. Gaya kepemimpinan;
8. Budaya organisasi;
9. Kepuasan kerja;
10. Lingkungan kerja ;
11. Loyalitas;
12. Komitmen; dan
13. Displin kerja.

Faktor yang memengaruhi kinerja (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017: 84) yaitu:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu;
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team *leader*;
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu (Hariandja, 2015: 19) yakni:

1. Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang di hasilkan baik berupa kerapihan kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang di lakukan pegawai;
2. Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus di selalaikan atau di capai; dan
3. Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai waktu yang direncanakan.

Beberapa indikator kinerja (Wibowo, 2017: 85), yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Telah banyak penelitian mengenai keputusan pembelian dengan berbagai indikator yang memengaruhinya. Dalam penelitian ini digunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang didapat oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu bisa dilihat dari Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N o	Penulis, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Alat Analisis	Kesimpulan	Sumber
1	2	3	4	5	6	7
1	Devia Jeanindita Nugraheni, Sutrisno & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi.	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Tidak ada lingkungan kerja	SPSS	Beban kerja dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang	Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE) Vol.2, No.2. E-ISSN: 2828-7495; p-ISSN: 2828-7487, Hal 127-150.
2	Eric Hermawan (2022) Analisis Pengaruh beban	Pengaruh Beban Kerja, Konflik	Tidak Ada Kompensasi Kinerja dan	SPSS	Hasil yang didapatkan adalah konflik	Jurnal Ilmu Manajemen

1	2	3	4	5	6	7
		Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta Stress Kerja dan	Konflik	Pekerjaan beban kerja,	pekerjaan-keluarga, dan stres kerja. baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta Terapan (JIMT)	Vol 3 No. 4. E-ISSN 2686-4924, P-ISSN 2686-5246.
3	Muhamad Ekhsan & Burhan Septian (2021) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Tidak Ada Konflik Pekerjaan	SPSS	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.	Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol. 1 No. 1. ISSN: 2723-701X
4	Irham Hasyim, Jeni Kamase & Serlin Serang. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi-Maluku.	Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Tidak ada Motivasi Kerja dan Beban Kerja	SPSS	Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.	Journal on Education Volume 06, No. 01. E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365
5	Yohan Indrawan, Meiske Claudia & Ahmad Rifani. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja	Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak ada kompensasi	SPSS	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap burnout karyawan, namun beban kerja berpengaruh terhadap kinerja	Jurnal Wawasan Manajemen (JWM) Vol. 10 No.1. P-ISSN: 2337-5191 E-ISSN: 2527-6034.

1	2	3	4	5	6	7
	Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin)				karyawan	
6	Yayu Apni Yulianti, Luis Marnisah & Roswaty (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang	Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak ada Beban Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM (JMNPSDM). Vol. 3 No. 1. E-ISSN: 2745-7257.
7	Rahmi Maharani & Apri Budianto (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja	Kompensasi	SPSS	Beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%	<i>Journal Of Management Review</i> Vol. 3 No. 2 ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X
8	Tazkiatun Nafs (2020) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia	Beban Kerja Stress Kerja, dan Kinerja	Kompensasi	SPSS	Beban kerja, beban upaya mental, dan beban tekanan psikologis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 0,375 atau 37,5 %.	Acta Psychologia, Vol. 2 No. 2 e-ISSN: 2746-122X
9	Dika Apriyani, Endah Dewi Purnamasari & Try Wulandari (2023) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja	Tidak ada Disiplin kerja dan Kompensasi Kerja	SPSS	Stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (EKSIS). Vol. 14, No. 1. E-ISSN: 2580-6882, P-ISSN: 2087-5304

1	2	3	4	5	6	7
	PT Hindoli (A Cargill Company)					
10	Ni Made Dwi Puspitawati & Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan	Stress Kerja dan Kompensasi	Beban Kerja dan Kinerja	SPSS	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09 No. 02. ISSN : 2088-2149, e- ISSN : 2685- 3302
11	Risma Sukmawati & Cecep Hermana (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja Stress Kerja, dan Kinerja	Kompensasi	SPSS	pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.4 No. 4 P- ISSN 2798-6608 E-ISSN 2808- 3032
12	Renalda Tri Juanita, Endri Sentosa & Marnis (2024) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi	Beban Kerja. Kopensasi , Stress KerjaTerhada p Kinerja	Tidak ada Motivasi Kerja	SPSS	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh signifikan dan	Jurnal IKRAITH- EKONOMIKA Vol 7 No 2. P- ISSN : 2654- 4946 E-ISSN : 2654-7538.

1	2	3	4	5	6	7
					positif terhadap kinerja,	
13	Malik Abdul Rohmanrully & Moch. Ichsan (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Beban Kerja Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Kompensasi	SPSS	Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 E-ISSN 2798-1851
14	Puspa Widiyanti & Herlina Herlina (2023) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Kompensasi	SPSS	Secara parsial Beban Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan , secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Indonesian Journal of Economic and Business (IJEBS)</i> . Vol. 1, No. 2. E-ISSN: 2988 - 2001. P-ISSN: 3024 -9937.
15	Reza Amalia, Ikhbal Akhmad & Alum Kusumah (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (Thl) Nakes Rsd Madani Kota Pekanbaru	Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Stress Kerja	SPSS	Secara parsial beba kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dengan koefisien arah positif terhadap kinerja pegawai.	Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi. Vol. 3 No. 1. E-ISSN 2988-20001 P-ISSN 3024-9937
16	Inna Nisawati Mardiani & Nur Khamdanah (2022) Pengaruh	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja	Tidak ada Kompensasi	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 3. P - ISSN : 2503-
1	2	3	4	5	6	7

	Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terhadap Kinerja Karyawan			berpengaruh terhadap kinerja karyawan	4413 E - ISSN : 2654-5837.
17	Ratri Wisnu Pertiwi, Syamsul Hadi & Auliya Rosiana (2022) Peran Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Stress Kerja.	Stress Kerja dan Kompensasi	Beban Kerja dan Kinerja	SPSS	Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja baik secara parsial maupun simultan	<i>Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah</i> Volume 4 No 3 (2022) 934-942 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
18	Ghifary Rizkie Maulana dan Sri Suwarsi (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam Issue Covid-19 terhadap Stress Kerja	Stress Kerja dan Kompensasi	Beban Kerja dan Kinerja	SPSS	Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam issue covid- 19 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja pada Perusahaan Kawasaki Sentosa Motor Cabang Purwakarta	<i>Business and Management</i> Vol. 2 No. 1 P-ISSN : 14115891 EISSN : 25992538
19	Siti Ayunah & Agung Solihin (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang)	Stress Kerja dan Kompensasi	Beban Kerja dan Kinerja	SPSS	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja dan Turnover Intention Karyawan	<i>Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS)</i> Volume 3, Nomor 4 E-ISSN: 2747-0938
20	Masruroh & Charles (2020) <i>How Workload, Compensation and Work Stress Influence on the Performance of PT Airo Maha Kerinci's Employees</i>	Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kopersasi Terhadap Kinerja Karyawan	objek	SPSS	<i>The results showed that workload has a negative and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance.</i>	Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika, Vol 13, No. 1. E-ISSN: 2089-4309 P-ISSN 2579-4841
1	2	3	4	5	6	7

21	Harries Madiistriyatno & Ericho Agil Nugrahan (2023) <i>The Influence Of Workload And Compensation On Employees' Work Stress At Pt. Puja Perkasa</i>	Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak ada Kompensasi	SPSS	<i>The results showed that Workload variables have a significant effect on Employee Work Stress, and Compensation has a significant effect on Employee Work Stress.</i>	<i>Study of Management, Economic And Business</i> , Vol.2 No. 11. E-ISSN: 2963-3699 P-ISSN: 2964-0121
22	Muhammad Hibbanduta, Renny Husniatir, Syarif Ali & Suryani Maryam (2023) <i>The Influence of Compensation, Work Environment, and Job Stress on Employee Job Satisfaction at PT Indomarco Prismatama</i>	Stress Kerja, Kopersasi dan Kinerja	Tidak ada Beban Kerja	SPSS	<i>There is a significant effect of compensation, work environment, and work stress on employee job satisfaction both partially and simultaneously.</i>	Jurnal Manajemen. Vol. 14 No. 4. E-ISSN 2086-7654
23	Kusuma Chandra Kirana Ambar Lukitaningsih Dorce Marchiliya Londin (2021) <i>Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable</i>	Beban Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	Tidak ada Kompensasi dan Kinerja	SPSS	<i>The results showed that workload was not proven to have an influence on nurse performance. workload was not proven to have a negative and significant effect on motivation, work stress was not proven to have a negative but significant effect on motivation, workload was not proven to have a negative and significant effect on job satisfaction, work stress is proven to have a negative but insignificant effect on job satisfaction, motivation is proven to have a</i>	Journal of Applied Management (JAM) Vol.19 No 4, E ISSN: 2302-6332 P-ISSN: 1693-5241
1	2	3	4	5	6	7

					<i>positive and significant effect on job satisfaction, Workload is not proven to affect job satisfaction through motivation, work stress is proven to affect job satisfaction through motivation.</i>	
24	Sutaryo, Suryo Budi Santoso, Herni Justiana Astut & Ani Kusbandiyah (2024) <i>He Influence Of Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Work Discipline, And Compensation On Turnover Intention Among Nurses In Purbalingga Regency</i>	Beban Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Tidak ada Disiplin Kerja	SPSS	<i>The results showed that workload, job stress and job satisfaction partially affect Turnover Intention, Work Discipline and Compensation negatively affect Turnover Intention of nurses in Purbalingga Regency.</i>	Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE) Vol. 7. No. 2. E-ISSN: 2621-606X.
25	Khusnul Khotimah & Jovi Iristian (2024) <i>The Influence of Job Stress, Work Environment, and Compensation on Turnover Intention at PT. Cahaya Bintang Plastindo Lamongan</i>	Stress Kerja dan Kompensasi Kerja	Tidak ada Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	SPSS	<i>The results of this study indicate that work stress partially has a positive effect on turnover intention. The work environment partially has a negative effect on turnover intention, partial compensation has no effect on employee performance, work stress, work environment and compensation together (simultaneously) affect turnover intention.</i>	International Journal of Entrepreneurship and Business Development Vol. 7 No. 1 E-ISSN: 2597-4785 P-ISSN: 2597-4750
26	Mitra Ananda Ginting, Wawan Prahiawan, Ranthy	Kompensasi Terhadap Kinerja	Tidak Ada Beban Kerja dan Stress	SPSS	<i>Workload has a positive and significant effect on employee pe</i>	Jurnal Ekonomi, Vol. 12, No 04 E-ISSN: 2301-6280, P-ISSN:

1	2	3	4	5	6	7
	Pancasasti (2023) <i>Work Load And Stress: Its Effect On Employee Performance With Compensation As A Moderation (Study At Bca Multi Finance Tangerang Raya Branch, Tangerang City)</i>		Kerja		<i>performance, Work stress has a positive and significant effect on employee performance, Workload has a positive and significant effect on work stress, Compensation significantly moderates the effect of workload on employee performance, Compensation moderates the effect of work stress significantly on employee performance.</i>	2721-9879
27	Rolan Adhytia Lando, Hendra Lukito & Harif Amali (2023) <i>Influence of Workload and Compensation on Job Satisfaction in the Accommodation Service Sector with Work Life Balance as Moderating Effect</i>	Beban Kerja, dan Kompensasi Kerja	Tidak ada Kinerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	<i>The results showed that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, ompensation and work life balance have no effect on job satisfaction.</i>	Enrichment: Journal of Management, Vol. 12. No. 6 P-ISSN2087-6327 E-ISSN 2721-7787

2.2 Kerangka Penelitian

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Pembagian beban kerja yang efektif akan mengurangi *stress* kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Beban kerja merupakan pikiran karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dalam waktu serta energy yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Budiasa, 2021: 30)

Beberapa indikator beban kerja terdiri dari: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. (Putra dalam Budiasa, 2021: 35)

Tugas yang diberikan oleh perusahaan membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan yang dapat dikatakan dengan sumber daya manusia yang terbatas dapat meningkatkan *stress* kerja dan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan karena terdapat masalah-masalah yang akan dialami oleh karyawan seperti stamina yang berkurang, minat kerja yang berkurang bahkan mengalami perasaan *stress*, oleh karena itu perusahaan harus mampu membagi beban kerja yang diterima karyawannya dengan baik sehingga karyawan tidak mengalami *stress* kerja dan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan, bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* karyawan, namun beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yohan Indrawan, Meiske Claudia & Ahmad Rifani, 2022). Penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Inna Nisawati Mardiani & Nur Khamdanah, 2022). Dan penelitian lain yang telah dilakukan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap *stress* kerja dan beban kerja mempengaruhi secara tidak langsung sebagai variabel intervening terhadap kinerja (Rahmi Maharani & Apri Budianto, 2019). Berdasarkan penelitian di atas

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *stress* kerja dan kinerja karyawan.

Selain beban kerja, kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *stress* kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, karena pada dasarnya orang atau karyawan bekerja mengharapkan kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepadanya. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka dapat menurunkan *stress* kerja yang di alami karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik.

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa, prestasi maupun pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan (Edison et al, 2017: 152). Indikator kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: kompensasi bersifat normative, dan kompensasi bersifat kebijakan (Edison, et al, 2017:152-153).

Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan seimbang dengan beban kerja yang diterima karyawan maka tidak menutup kemungkinan *stress* kerja yang dialami karyawan akan menurun sehingga kinerja karyawan akan maksimal. Terlebih jika perusahaan mampu memberikan kompensasi non finansial seperti pujian dan lain lain, yang akan memotivasi karyawan maka *stress* kerja yang dialami karyawan akan menurun sehingga kinerja karyawan akan meningkat

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan, bahwa beban kerja dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Devia

Jeanindita Nugraheni, Sutrisno & Noni Setyorini, 2023). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (Muhamad Ekhsan & Burhan Septian, 2021). Dan penelitian lain yang telah dilakukan bahwa Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *stress* kerja (Ratri Wisnu Pertiwi, Syamsul Hadi & Auliya Rosiana, 2022). Berdasarkan penelitian di atas bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *stress* kerja dan kinerja.

Stress kerja yang dialami karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan yang mampu memanaj *stress* dan menghindari penyebab- penyebab *stress* pada karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pada karyawannya. Karena pada dasarnya, ketika karyawan merasa *stress* kondisi tubuh mereka akan menurun sehingga karyawan mudah terserang penyakit yang akan menghambat karyawan dalam berfikir dan bekerja. Selain itu *stress* juga membuat karyawan lalai dalam bekerja seperti menunda pekerjaan, absen dari pekerjaan dan yang lebih parah karyawan juga dapat menghindari pekerjaan yang harusnya mereka kerjakan. *Stress* kerja yang dialami karyawan dapat juga menimbulkan ketidak nyaman karyawan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan keluar masuk karyawan yang sering dan mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. *Stress* kerja dapat diakibatkan oleh pekerjaan yang karakteristik perusahaannya bervariasi dan perubahannya tidak jelas (Afandi, 2018: 173).

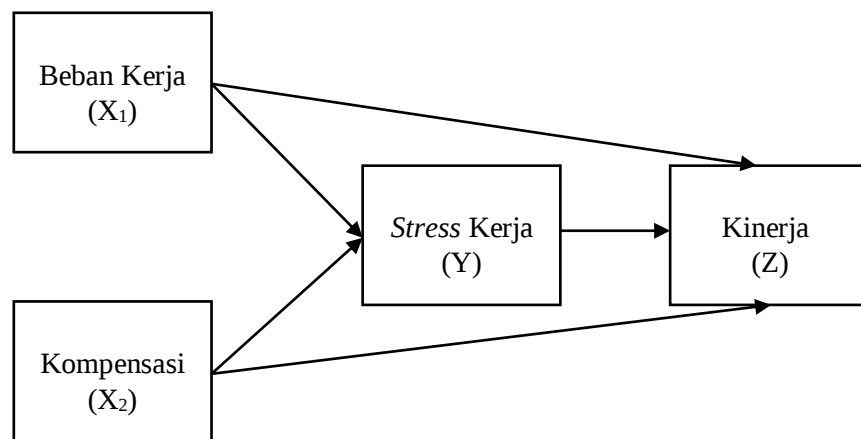
Indikator-indikator stres kerja yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi (Afandi, 2018: 179-180). Ketika perusahaan dapat dengan baik membagi beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kemampuannya dan menghindari penyebab-penyebab *stress* pada karyawan maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan akan meningkat.

Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hariandja, 2015: 8). Kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Hariandja, 2015: 19). Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan maka perusahaan harus mampu membagi beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan dan memberikan kompensasi yang sesuai atas pekerjaan yang dikerjakan sehingga karyawan tidak akan mengalami *stress* kerja yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan, bahwa beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja, baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai (Eric Hermawan, 2022). Dan penelitian yang dilakukan, bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan beban kerja dan stres kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Malik Abdul Rohmanrully & Moch. Ichsan,

2021). Berdasarkan penelitian di atas bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian di atas bahwa terdapat pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka penelitian yang diuraikan di atas dapat ditarik suatu paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja pada Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia.
2. Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia.
3. Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja dan dampaknya pada Kinerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia.