

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini akan menjelaskan beberapa pengertian yang berkaitan dengan variabel beban kerja, kesehatan kerja, dan stres kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pengembangan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, penerapan, rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karier karyawan atau pegawai. Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam menginisiasi pengembangan organisasi dalam suatu perusahaan atau institusi (Purwanto., dkk., 2024: 15). Fungsi operasional MSDM meliputi beberapa kegiatan seperti perencanaan, pengendalian, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan pemulihan, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan dan penghentian (Habibi, 2022: 34).

2.1.1 Beban Kerja

Tekanan kerja dan rasa tidak aman dalam pekerjaan hanyalah dua dari berbagai faktor yang dapat memicu stres di lingkungan kerja. Pegawai dapat mengalami stres kerja akibat tekanan yang terkait dengan beban kerja mereka. Ketika pegawai memiliki tugas yang berlebihan dan merasa tidak mampu menyelesaikannya, mereka cenderung merasa miskin, yang pada akhirnya meningkatkan risiko stres di tempat kerja. Peneliti mengungkapkan bahwa volume pekerjaan yang tinggi berdampak positif terhadap tingkat stres kerja (Kokoroko & Sand, 2019: 120). Stres di tempat kerja dapat menurunkan kinerja pegawai serta memengaruhi kondisi emosional dan mental mereka, yang pada akhirnya dapat mendorong niat untuk

keluar darinya pekerjaan mereka saat ini. Studi juga mengungkapkan bahwa stres kerja yang dirasakan pegawai memiliki dampak signifikan dan positif terhadap keinginan mereka untuk berhenti bekerja (Choi & Kim, 2020: 88).

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu (Mahawati.,dkk, 2021). Beban kerja adalah aspek yang secara alami melekat pada individu yang bertanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Setiap pekerja menerima beban kerja yang berbeda, tergantung pada jenis tugas dan posisi yang dijalankannya. Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja sebagai pemegang tanggung jawab dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Setiap tugas dianggap sebagai beban bagi individu yang melaksanakannya, dan setiap karyawan memiliki kapasitas masing-masing untuk mengelola tekanan kerja tersebut, dapat berupa tekanan fisik, mental, maupun sosial (Mahawati.,dkk, 2021: 55). Beban kerja dapat diartikan sebagai tanggung jawab aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban ini disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku serta mempertimbangkan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja dalam menjalankan tugasnya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stresor. Beban kerja

dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Maharani & Budianto, 2019: 40).

1. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang terbagi menjadi dua jenis faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).
2. Faktor eksternal meliputi tiga aspek, yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja dan sering kali disebut sebagai stresor.
 - a) Tugas yang melibatkan aktivitas fisik mencakup aspek seperti tata ruang, lingkungan kerja, peralatan dan fasilitas kerja, kondisi kerja, serta postur kerja. Sementara itu, tugas yang menuntut aspek mental meliputi tingkat kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, serta tanggung jawab yang harus diemban.
 - b) Organisasi kerja melibatkan berbagai faktor, termasuk durasi jam kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, struktur pengupahan, bentuk struktur organisasi, serta delegasi tugas dan kewenangan.

- c) lingkungan kerja baik seperti lingkungan fisik, kimiawi, dan biologis maupun psikologis.

2.2.1.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Adapun indikator beban sebagai berikut (Sholekhah & Sabardini, 2025: 22).

1. Kondisi Pekerjaan.

Seorang pegawai bagaimana memiliki pemahaman yang baik atas pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, hendaknya sebuah instansi atau organisasi memiliki SOP agar pegawai yang bekerja mudah dalam mengoperasikan pekerjaannya.

2. Penggunaan Waktu Kerja.

Penerapan waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat membantu mengurangi beban kerja pegawai. Namun, dalam beberapa kasus, ketiadaan SOP dalam suatu organisasi menyebabkan distribusi waktu kerja menjadi tidak seimbang, baik terlalu berlebihan maupun terlalu terbatas.

3. Target yang Harus Dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi akan berdampak langsung pada beban kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penetapan waktu standar dalam penyelesaian tugas guna memastikan efektivitas kerja.

2.2.1 Kesehatan Kerja

Kesehatan sering didefinisikan sebagai kondisi fisik, mental, dan sosial seseorang yang tidak hanya terbebas dari penyakit atau gangguan kesehatan, tetapi

juga mampu berinteraksi dengan lingkungan serta menjalankan tugas-tugasnya dengan baik (Wangi,dkk, 2020: 15). Istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki berbagai variasi penyebutan, seperti *Hygene* Perusahaan dan Kesehatan Kerja (*Hyperkes*) atau cukup disingkat menjadi K3. Dalam bahasa asing, istilah ini dikenal sebagai *Occupational Safety and Health*.

2.2.1.1 Pengertian Kesehatan Kerja

SMK3 adalah cara sistematis untuk memungkinkan dan memastikan promosi dan realisasi yang efektif dari kondisi dan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi pekerja. Standar ini menetapkan prasyarat keterlibatan kepemimpinan, keterlibatan pekerja, evaluasi bahaya dan risiko, dan partisipasi pekerja dalam proses penetapan tindakan pencegahan terhadap cedera dan penyakit akibat pekerjaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan upaya yang menjamin terbentuknya lingkungan kerja yang sehat dan aman, bebas dari gangguan fisik maupun mental, pada program pelatihan, pengarahan, pengawasan pelaksanaan tugas karyawan, serta pemberian dukungan sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh instansi. pemerintah maupun perusahaan tempat mereka bekerja. (Putra., dkk, 2022: 20).

Kesehatan kerja di perusahaan adalah cabang ilmu kesehatan yang berperan dalam mengidentifikasi dan menilai faktor-faktor di lingkungan kerja yang berisiko menimbulkan gangguan kesehatan. Hasil dari penilaian ini dijadikan dasar untuk mengambil langkah-langkah perbaikan atau pencegahan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman. Tujuan utamanya adalah memastikan

kondisi kesehatan optimal bagi para pekerja serta mencegah dampak negatif terhadap masyarakat di sekitar perusahaan (Tondang.,dkk., 2022: 10).

Kesehatan kerja adalah upaya yang dilaksanakan melalui penerapan sejumlah peraturan untuk melindungi kondisi karyawan dari berbagai kondisi atau faktor yang berpotensi membahayakan kesehatan mereka, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara lebih optimal dan meningkatkan produktivitas mereka. Kesehatan kerja bertujuan untuk memastikan kondisi fisik dan mental karyawan tetap baik, sehat, dan terpelihara, sehingga mereka terhindar dari penyakit, cedera, serta gangguan mental atau emosional yang dapat menghambat aktivitas kerja. Kesehatan kerja merujuk pada keadaan fisik, mental, dan sosial yang sejahtera, bukan sekadar terbebas dari penyakit atau kelemahan saat menjalankan tugas pekerjaan (Herizal & Wulandari, 2020: 18).

Kesehatan Kerja dipahami sebagai suatu konsep dan upaya yang bertujuan untuk menjaga keselamatan serta kesejahteraan fisik dan mental tenaga kerja secara khusus, dan manusia pada umumnya. Hal ini juga mencakup perlindungan terhadap hasil karya dan budaya guna mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera (Samahati., 2020: 23).

2.2.1.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan Dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Rahayu.,dkk, 2022: 10) adalah.

1. Melakukan pekerjaannya dan melindungi Keselamatan Pekerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas.
2. Garansi keselamatan setiap pegawai yang bekerja ditempat kerja.

3. Pusat produksi terpelihara dan digunakan secara aman dan efisien.

kesehatan kerja merujuk pada keadaan di mana lingkungan kerja dirancang dan dikelola sedemikian rupa sehingga meminimalkan risiko cedera, kerusakan, atau kerugian bagi para pekerja. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penerapan prosedur keselamatan yang ketat, penggunaan alat pelindung diri, hingga pelatihan yang memadai bagi karyawan untuk mengenali dan mengatasi potensi bahaya. Dengan menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat, perusahaan tidak hanya melindungi kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.

2.2.1.3 Indikator Kesehatan Kerja

Indikator keselamatan, kesehatan kerja (Iqramawati, 2022: 35) antara lain sebagai berikut.

a. Kondisi lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya yang kurang memperhatikan aspek keamanan. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

b. Sirkulasi Udara

Pergantian udara yang tidak optimal di ruang kerja, seperti lingkungan yang kotor, berdebu, berbau tidak sedap, serta suhu udara yang tidak terkontrol dengan baik.

c. Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak memadai, termasuk ruang kerja yang terlalu gelap atau pencahayaan yang kurang optimal.

d. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengamanan yang memadai.

e. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, emosi yang tidak terkendali, kepribadian yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap ceroboh, serta kurangnya pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja, terutama yang berisiko membahayakan.

2.3.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikologis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang karyawan. Stres kerja juga memiliki relevansi yang sangat signifikan terhadap kesehatan mental karyawan; ketika seseorang mengalami stres, ketegangan akan muncul sebagai akibat dari kondisi yang memengaruhi dirinya. Individu yang mengalami stres umumnya merasakannya ketika sumber daya yang dimiliki tidak cukup untuk memenuhi tuntutan yang harus dipenuhi. Stres dapat dipandang sebagai gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologis pada individu (Mahawati.,dkk, 2021: 47).

2.3.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan (Mangkunegara dalam Kholilah, dkk, 2022). Definisi stres kerja merujuk pada suatu keadaan di mana karyawan merasakan atau mengalami tekanan yang lebih dari yang seharusnya, serta pekerjaan yang harus

diselesaikan. Faktor lain yang dapat memicu stres kerja juga berasal dari tekanan kondisi lingkungan dan organisasi (Robbins dalam W. Eka, dkk, 2023: 30). Teori lain menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan, yang muncul sebagai reaksi terhadap tekanan dari lingkungan (Wajdi, 2019). Stres kerja dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi karyawan dan mengganggu kondisi psikologis mereka.

Stres kerja dapat terlihat dari ketidakstabilan emosi, perasaan gelisah, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, peningkatan kebiasaan merokok, ketidakmampuan untuk bersantai, rasa khawatir berlebihan, ketegangan, kegugupan, naiknya tekanan darah, serta gangguan pada sistem pencernaan (kholilah, dkk, 2022). Stres kerja adalah situasi yang terus berubah di mana seseorang menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang relevan dengan keinginannya, yang sering kali membuat mereka merasa tidak pasti dan perlu. Stres merupakan suatu peluang bila stres tersebut memberikan perolehan yang potensial. Secara lebih khusus, stres berhubungan dengan kendala dan risiko tuntutan (Sholekhah & Sabardini, 2025: 40).

Stres adalah reaksi tubuh yang tidak jelas terhadap setiap tuntutan serta tekanan yang diberikan. Stres akan timbul ketika menghadapi beban atau tugas berat dan tidak mampu menghadapinya, sehingga tubuh merespon dengan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tersebut, yang pada akhirnya mengarah pada stres. Ketika stres mencapai titik puncak yang mendekati kemampuan maksimal kinerja, pada titik ini, stres tambahan cenderung tidak memperbaiki kinerja lebih lanjut. Jika stres yang dialami karyawan terlalu besar,

maka kinerjanya akan menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan membuat karyawan akan merasa kehilangan kemampuan untuk bisa mengendalikannya, atau menjadi tidak mampu membuat keputusan, dengan perilaku yang semakin tidak stabil.

2.3.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja sebagai berikut (Marliani dalam Wulandari, Eka., dkk, 2023: 28).

1. Faktor lingkungan kerja mencakup beberapa aspek seperti lingkungan fisik dan lingkungan sosial.
2. Faktor internal.

a) Kurangnya dukungan dari berbagai pihak

Stres cenderung dialami kepada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial. Dukungan sosial ini dapat berasal dari lingkungan kerja, seperti bantuan atau perhatian dari atasannya, rekan kerja, maupun bawahan, serta dari lingkungan keluarga.

b) Hilangnya peran karyawan dalam pengambilan keputusan di perusahaan.

Hal ini berhubungan dengan hak, wewenang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Stres kerja sering dialami oleh karyawan ketika mereka tidak memiliki kendali untuk mengambil keputusan atas hal-hal yang menjadi tanggung jawab dan wewenang mereka. Selain itu, stres kerja juga dapat muncul

apabila karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berdampak langsung pada dirinya.

c) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja fisik, seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, ruang yang sempit, kebisingan, pencahayaan yang kurang, dan faktor lainnya, dapat memengaruhi kenyamanan karyawan. Ruangan yang terlalu panas dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja. Suara bising, seperti suara mesin pabrik, juga dapat berkontribusi signifikan terhadap timbulnya stres kerja, karena beberapa orang lebih sensitif terhadap kebisingan dibandingkan dengan karyawan lainnya.

d) Sistem manajemen perusahaan yang tidak berjalan dengan baik.

Banyak karyawan mengalami stres kerja ketika gaya kepemimpinan manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitif, kurang percaya pada orang lain (terutama bawahan), perfeksionis, dan sering mendramatisasi suasana hati atau peristiwa, yang kemudian memengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu mencurigai bawahannya dan membesar-besarkan peristiwa atau kejadian kecil menyebabkan karyawan merasa tidak bebas dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya memicu stres kerja.

e) Karakteristik kepribadian karyawan.

Karyawan dengan kepribadian tipe A lebih rentan mengalami stres dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepribadian tipe B. Kepribadian tipe A ditandai dengan sikap sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang sabar, cenderung mengerjakan lebih dari satu tugas sekaligus, merasa tidak puas dengan hidupnya, serta sering berkompetisi dengan rekan kerja meskipun dalam situasi yang tidak kompetitif.

- f) Pengalaman atau kejadian buruk yang dialami oleh karyawan secara pribadi.

Stres kerja dapat dipicu oleh pengalaman pribadi, seperti kehilangan pasangan karena kematian, perceraian, masalah pendidikan, atau anak yang sakit, kehamilan yang tidak diharapkan, peristiwa trauma, atau mendapatkan masalah hukum. Beberapa kasus menunjukkan bahwa tingkat stres tertinggi dialami oleh individu yang ditinggal mati pasangannya, sementara stres terendah biasanya disebabkan oleh pindah tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, perasaan bosan, dan kesepian, juga rasa tidak aman juga dapat menjadi faktor penyebab stres.

2.3.1.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja sebagai berikut (Sholekhah & Sabardini, 2025: 45).

1. Gejala Fisiologis

Kekhawatiran awal terhadap stres diarahkan pada kondisi fisik gejala psikologis. Stres bisa mengubah cara tubuh bekerja, meningkatkan denyut jantung, pernapasan, dan tekanan darah, serta menyebabkan

sakit kepala, dan risiko serangan jantung. Tuntutan pekerjaan yang menimbulkan stres dengan peningkatan kerentanan terhadap penyakit saluran pernapasan atas dan buruknya fungsi sistem kekebalan tubuh, terutama bagi individu dengan efikasi diri yang rendah. Pekerjaan terkait dengan risiko lebih tinggi untuk penyakit jantung koroner. Tingkat kelelahan psikologis yang tinggi pada unit kerja berkaitan dengan tingkat absensi karena sakit yang berarti.

2. Gejala Psikologis

Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis yang paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan, mudah macet, kebosanan, dan tertunda. Stres akibat beban kerja yang tinggi berhubungan dengan tekanan darah yang lebih tinggi dan kesejahteraan emosional yang lebih rendah.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan kebiasaan merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Tingkat stres yang rendah hingga sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Individu kemudian sering kali melakukannya dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Namun

terlalu banyak stres memberikan tuntutan yang tidak dapat dicapai pada seseorang, yang berakibat pada rendahnya kinerja.

Keterlibatan peran yang tidak jelas, konflik peran, beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian dalam pekerjaan, ketidakstabilan lingkungan, dan kendala situasi secara konsisten berdampak negatif pada kinerja pekerjaan. Tantangan yang memicu stres dapat meningkatkan kinerja pekerjaan jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, sementara stres yang bersifat menghambat cenderung menurunkan kinerja dalam semua jenis lingkungan kerja. Selain itu, stres yang berhubungan dengan pekerjaan sering kali dikaitkan dengan berbagai masalah perilaku, seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, meningkatnya absensi, serta menurunnya kepuasan dan moral kerja secara berkelanjutan (B. Chen et al., 2022: 60).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/tahun/ Judul penelitian	Hasil penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	I Wayan Adi Pratama, Ni Desak Made Santi Diwyarthi, Luh Putu Citrawati, Made Darmiati/2024/ “Dampak Beban Kerja Dan <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi	Dampak beban kerja dan <i>job</i> <i>insecurity</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.	Ayapangus pressganaya : jurnal ilmu sosial dan humaniora volume 7nomor 2(2024).	Beban kerja dan stres kerja	<i>Job</i> <i>insecurity</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kasus Di La Hotel Seminyak)".				
2.	Indyra Dwi Cahyaningtyas, Allicia Deana Santosa/ 2021/ <i>the effect of competency, workload, and work environment on work stres and employee performance of bank bjb s. parman.</i>	Pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan kinerja karyawan.	Inobis: jurnal inovasi bisnis dan manajemen indonesia Volume 04, nomor 03, juni 2021.	Variabel dependen: Beban kerja Variabel indevidenden: Stres kerja	Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
3.	Inten Suryaningsih, Sri Astuti Pratminingsih/2025/ <i>The Influence of Workload, Leadership Style and Work Environment on Job Stress Among Generation Z Employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.</i>	Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan otoriter dapat berpengaruh terhadap stres kerja.	Vol. 5 No. 6 (2025): <i>Journal of Accounting and Finance Management (January - February 2025).</i>	Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Stres kerja	Gaya kepemimpinan an
4.	Devy Anggita Puspitasari, Inayat Hanum Indriati, Anindita Imam Basri/2021/Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan.	Beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.	Nvestasi:jurnal ekonomi dan bisnisvol. 1 no. 1 januari tahun 2021 hal. 1–8.	Beban kerja, dan stres kerja	Lingkungan kerja dan kepemimpinan an
5.	Faozen/2021/ Pengaruh Beban Kerja Pada Tingkat stres kerja karawan Yang berdapak Pada motivasi	Beban kerja berpengaruh positif pada tingkat stres kerja karawan Yang berdapak Pada motivasi kerja dan	Sadar wisata: jurnal Pariwisata volume 4 No.1 juni Tahun 2021.	Beban Kerja Dan stres Kerja	Motivasi Kerja Dan kinerja Karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja dan kinerja karyawan hotel Di jember.	Kinerja karyawan.			
6.	Zulfani Asma Fitri, Lalu Muhammad Saleh, Syamsiar S. Russeng, Yahya Thamrin, Atjo Wahyu, Anwar Mallongi/2025/ <i>The Effect of Workload, Work Life Balance on Quality of Life Through Job Stress and Work Fatigue Among Air Traffic Controllers (ATC) in Makassar City.</i>	Hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas hidup pegawai ATC. Work life balance dapat memengaruhi kualitas hidup pegawai ATC, baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui kelelahan akibat pekerjaan).	<i>Pakistan Journal of Life and Social Sciences</i>	Beban kerja, Stres kerja	<i>Worklife Balance, Quality of Life, Work Fatigue</i>
7.	Renaldo R, Lumunon, Greis M, Sendow, Yantje Uhin/2019/ Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta investama (danone) Aqua airmadidi.	<i>Work life balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal emba vol.7 no.4 juli 2019, hal. 4671-4680	Kesehatan kerja dan beban kerja	<i>Work life balance</i> dan kepuasan kerja karyawan
8.	Zhafarina Nastiti Jundillah, Yuniar Wardani, Heni Trisnowati/2024/ Pengaruh Beban Kerja Dan	Beban kerja yang tinggi serta kondisi lingkungan kerja yang	Jurnal Promotif preventif vol. 7, no. 4 agustus 2024, hal. 750–762	Beban kerja dan stres kerja	Lingkungan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat: Studi Literatur.	Kurang ideal secara signifikan meningkatkan tingkat stres pada perawat, yang berdampak Negatif pada kesejahteraan dan kinerja.			
9.	Wianne carima/2022/ Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan.	Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan puskesmas katapang, puskesmas soreang, dan puskesmas sangkanhurip.	<i>Schema journal of psychological research</i> volume 7, no.2, november 2022	Beban kerja dan stres kerja	Lingkungan kerja
10.	I Komang Budiasa, I Made Sara, Ni Wayan Siramiati/2021/Peran stres kerja dalam mediasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja awak kapal pt. Indonusa tenggara marine.	Stres kerja dalam mediasi beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	Jurnal ekonomi dan bisnis jagaditha volume x, nomor x, years, pp. 61-70	Beban kerja, Stres kerja	Lingkungan kerja dan kinerja
11.	Amalia Sholekhah, Sri Ekanti Sabardini/2025/ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan <i>Work Lifebalance</i> Sebagai Variabel Mediasi (Pada	Pengaruh beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dengan work lifebalance sebagai variabel mediasi.	Juremi: jurnal riset ekonomi vol.4 no.4 januari 2025	Beban kerja dan stres kerja	<i>Work lifebalance</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pegawai Bkpp Kabupaten Sleman).				
12.	Raka putra edy wirawan/2022/ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui <i>Work Life Balance</i> (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan).	Pengaruh beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja melalui work lifebalance.	Sibatik journal volume 1 no.10(2022)	Beban kerja dan stres kerja	<i>Work lifebalance</i>
13.	Eka Wulandari, Umi Farida, Eka Destriyanto Pristi/2023/Pengaruh upah, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan penjualan.	Pengaruh upah, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.	<i>Bussman journal: indonesian journal of business and vol. 3 no. 1 januari -april 2023</i>	Beban kerja dan stres kerja	Upah dan motivasi kerja
14.	Mery Solon, Yunita Gabriela Madu, Margaretha Tolidunde, Megawati/2021/ Dampak Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid 19.	Dampak beban kerja terhadap tingkat stres pada tenaga kesehatan.	Jurnal keperawatan <i>florence nightingale</i> (jkfn)vol.4, no.2, desember 2021, pp. 94-101	Beban kerja dan stres kerja	-
15.	Evi Sunarti, Supriyati, Junaidi/2021/Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat pelaksana Ruang Rawat Inap.	Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap di rumah sakit pertamina bintang amin.	Jurnal psikologi malahayati, volume 3, no.1, maret 2021: 20-27	Beban kerja dan stres kerja	-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16.	Julita Arnis, Aida Sulisna, Christin Nov Handayani Gulo/2024/Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap rumah Sakit Mitra Medika Amplas.	Penelitian ini membuktikan bahwa baik beban kerja internal maupun beban kerja eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh perawat.	Arus Jurnal Sosial dan Humaniora ISSN: 2808-1307Vol. 4, No. 3, Desember 2024	Beban kerja dan stres kerja	
17.	Afrina Susiarty , Lalu Suparman, Mukmin Suryatni/2019/Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Kota Mataram.	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.	<i>Scientific research journal (scirj)</i> , volume vii, issue vi, june 2019	Beban kerja dan stres kerja	Lingkungan kerja dan kinerja
18.	Rina zahara, amri ridwan/2023/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja Pada Personel Kepolisian Daerah Aceh (studi pada direktorat reserse kriminal khusus).	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berperan penuh melalui stres kerja.	<i>International journal of scientific and management research</i> volume 06 issue 09 (september) 2023	Beban kerja, stres kerja.	Lingkungan kerja, kepuasan kerja
19.	Risti meinasari, nurwidji arief, fardiansyah/2024/Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Job-Insecurity</i> Terhadap Stres	Pengaruh beban kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja.	Jurnal ilmiah kesehatan sekolah tinggi ilmu kesehatan majapahit,	Beban kerja dan stres kerja	<i>Job insecurity</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja Pada Karyawan Di PT. Intidragon suryatama mojokerto.		volume 16 no.2 2024		
20.	Lara sagitha odini, anton prasetyo/2023/Pen garuh Beban Kerja, <i>Job Burnout</i> , Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi makmur oenggoel insani.	Pengaruh beban kerja <i>job burnout</i> , dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap tingkat stres kerja.	Jurnal riset ilmu manajemen dan kewirausahaan nvol. 1 no. 4 agustus 2023	Beban kerja dan stres kerja	<i>Job burnout</i> dan konflik peran

2.3 Kerangka Pemikiran

Beban kerja merupakan sebagai factor yang timbul akibat tekanan pada suatu pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat. Beban kerja diartikan sebagai serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu yang memegang tanggung jawab, yaitu karyawan, dalam batas waktu yang telah ditentukan. Tugas-tugas ini mencakup berbagai aspek pekerjaan yang memerlukan perhatian dan usaha, serta harus diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan hal ini, beban kerja bukan hanya mencerminkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, tetapi juga mencakup tanggung jawab yang diemban oleh pekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja adalah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja yang bertanggung jawab dalam periode waktu yang telah ditentukan (Mahawati.,dkk, 2021: 33). Dalam hal ini, organisasi perlu memperhatikan sejauh

mana tugas yang dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya. Beban kerja mencerminkan seberapa efektif seseorang memanfaatkan waktu kerja serta tingkat produktivitasnya dalam periode tertentu. Jika beban kerja terlalu berat, produktivitas dapat menurun dan berpotensi menimbulkan stres. Tekanan kerja yang berlebihan sering kali mengakibatkan beban psikologis, sehingga karyawan kesulitan menjalankan tugasnya secara maksimal (Puspitasari., 2021: 27).

Untuk mengidentifikasi beban kerja, terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Indikator tersebut meliputi: Kondisi Pekerjaan , Penggunaan Waktu Kerja , Target Yang Harus Dicapai (Sholekhah & Sabardini, 2025). Dengan adanya indikator beban kerja, organisasi dapat menilai apakah beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kemampuan dan kapasitas karyawan. Dengan hal ini organisasi harus melakukan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kekurangan yang dapat menghambat tercapainya target perusahaan.

Jika beban kerja dapat di katakana belum sesuai dengan kapasitas setiap karyawan maka dapat menyebabkan stres kerja. Penelitian yang berjudul “*Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support.Safety and health at work*” mengungkapkan bahwa volume pekerjaan yang tinggi berdampak positif terhadap tingkat stres kerja (Kokoroko & Sand, 2019).

Selain beban kerja hal yang perlu diperhatikan adalah Kesehatan kerja. Kesehatan kerja salah satu faktor penting yang dapat diperhatikan organisasi.

Penerapan Kesehatan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Kesehatan kerja merupakan bagian penting untuk seseorang agar dapat bekerja dengan optimal. Kesehatan kerja yang optimal dapat membuat perasaan aman dan nyaman dan pekerjaan yang dikerjakan lebih maksimal serta mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dan memuaskan. Sebaliknya, jika kesehatan kerja tidak baik maka para karyawan akan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan dan akan menyebabkan karyawan dari fisik dan mental akan mengalami gangguan, hal tersebut akan menyebabkan dampak pada organisasi.

Kesehatan kerja adalah upaya yang dilaksanakan melalui penerapan sejumlah peraturan untuk melindungi kondisi karyawan dan tenaga kerja dari situasi atau faktor yang dapat memberikan dampak bahaya bagi kesehatan mereka, baik secara fisik, mental, maupun sosial, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih maksimal (Herizal & Wulandari, 2020). Memperhatikan kesehatan kerja baik dan optimal maka dapat menimbulkan kondisi kerja yang baik juga dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja, maka dari itu akan membawa pengaruh terhadap stres kerja.

Untuk mengetahui apakah kesehatan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Garut sudah memadai atau tidak, maka dapat diketahui indikatornya terlebih dahulu. Indikator kesehatan kerja diantaranya Kondisi tempat lingkungan kerja, Pengaturan udara, Pengaturan penerangan, Pemakaian peralatan kerja, Kondisi fisik dan mental karyawan (Iqramawati, 2022: 38)

Kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap stres kerja. Kondisi kerja yang aman akan menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dalam

menyelesaikan pekerjaannya akan optimal dan lebih baik. Namun apabila kesehatan kerja yang dapat mengancam factor keselamat maka karyawan akan muncul rasa tidak nyaman, dan akan dapat menyebabkan stres pada karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang berjudul “Tinjauan Literatur Tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Lingkungan Industri” menyatakan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Anwar, 2024).

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kholilah,.dkk, 2022). Pengertian tersebut menjelaskan bahwa stres kerja merujuk pada kondisi emosional yang pernah terjadi oleh karyawan ketika mereka menghadapi tuntutan dan tekanan yang menyangkut dengan pekerjaan mereka. Perasaan tertekan ini dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika karyawan merasa tertekan, hal ini dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka, serta kinerja keseluruhan. Pada pengertian di atas dapat disimpulkan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan (Mahawati,.dkk, 2021: 50).

Untuk dapat mengetahui bagaimana stres kerja dapat dilakukan dengan beberapa Indikator-indikator stres kerja sebagai berikut Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis, Gejala Perilaku (Sholekhah & Sabardini, 2025).

Stres kerja saling mempengaruhi terhadap beban kerja jika organisasi memberikan beban kerja yang sesuai supaya karyawan dapat memenuhi target yang sudah ditentukan dan Kesehatan kerja di tempat perusahaan fasilitas kerja untuk menunjang keamanan sudah memadai dan suasana kerja yang nyaman maka akan berkurang risiko terhadap stres kerja pada karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi”. Hasil penelitian menggambarkan dari hasil bahwa semakin ringan beban kerja, semakin rendah tingkat stres yang dialami. Selain itu, lingkungan kerja yang lebih nyaman juga berkontribusi pada berkurangnya stres kerja. Dampak dari rendahnya stres kerja ini dapat meningkatkan kinerja serta efektivitas perawat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Firdaus., dkk., 2022: 42).

Dapat di lihat beberapa hasil pendapat di atas, menyimpulkan beban kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh padaa tingkat stres kerja. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu mengelola seluruh sampah di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target yang ditentukan. Semakin seimbang beban kerja yang diberikan dan semakin baik kondisi kesehatan kerja, maka tingkat stres karyawan dalam menjalankan tugasnya akan semakin berkurang.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hasil pendapat dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu **Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan**

Kesehatan Kerja terhadap Stres Kerja (Penelitian Pada Petugas Angkut Sampah Non PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut).