

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kekuatan kemampuan seseorang untuk memperoleh pekerjaan, beban kerja yang diperoleh karyawan harus sejalan dan sepadan dengan kekuatan fisik maupun mental yang mendapatkan beban kerja tersebut (Vanchapo, 2020). Sedangkan menurut Putra dalam Budiasa (2021) beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan keterampilan atau potensi yang dimiliki. Menurut Meshkati & Hancock Dalam Harras *et. al* (2020) Beban kerja ialah multimedias perilaku kerja yang merujuk kepada tugas, sistem kerja, kemampuan dalam mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas dengan norma waktu yang menjadi tanggung jawab karyawannya (Sitepu, Dalam Nurwahyuni (2019)). Dan menurut Omar *et.al* Dalam Nurwahyuni (2019) Beban kerja ialah apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan mereka maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja.

**Tabel 2.1**  
**Definisi Beban Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Beban Kerja
1	2019	Omar et. al Dalam Nurwahyuni (2019)	Beban kerja ialah apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan mereka maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja.
2	2019	Sitepu Dalam Nurwahyuni (2019)	Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas dengan norma waktu yang menjadi tanggung jawab karyawannya
3	2020	Vanchapo	Beban kerja merupakan kekuatan kemampuan seseorang untuk memperoleh pekerjaan, beban kerja yang diperoleh karyawan harus sejalan dan sepadan dengan kekuatan fisik maupun mental yang mendapatkan beban kerja tersebut
4	2020	Meshkati & Hancock Dalam Harras <i>et. al</i> (2020)	Beban kerja ialah multimedidis perilaku kerja yang merujuk kepada tugas, sistem kerja, kemampuan dalam mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi.
5	2021	Putra Dalam Budiasa (2021)	Beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan keterampilan atau potensi yang dimiliki.

*Sumber: Hasil olah penulis, 2024*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang telah ditanggung jawabkan kepada karyawan berupa tugas-tugas untuk diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Adapun dari beberapa definisi diatas, penulis memilih definisi Putra Dalam Budiasa (2021) yang menyatakan bahwa Beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan keterampilan atau potensi yang dimiliki.

#### 2.1.1.2 Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut para ahli yang telah disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Beban Kerja**

Omar <i>et. al</i> Dalam Nurwahyuni (2019)	Sitepu Dalam Nurwahyuni (2019)	Vanchapo (2020)	Meshkati & Hancock Dalam HARRAS <i>et. al</i> (2020)	Putra Dalam Budiasa (2021)
1. Ketidakmampuan memenuhi target 2. Jam kerja melebihi 1 shift 3. Lembur dihari libur 4. Keharusan bekerja waktu yg cepat 5. Adanya masalah ditempat kerja 6. tingkat kelelahan 7. Tekanan waktu bekerja 8. Tingkat kesibukan yang tinggi	1. Jumlah pekerjaan 2. Waktu kerja 3. Faktor eksternal tubuh 4. Faktor internal tubuh	1. Tuntutan Waktu 2. Tugas yang berlebihan	1. Tugas 2. Lingkungan 3. Sistem Kerja 4. Sistem Manajemen 5. Keterbatasan Fasilitas 6. Respon yang rendah 7. Kinerja yang rendah 8. Lemah mental 9. Kurang Penghargaan	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standard pekerjaan

Sumber: Hasil olah penulis, 2024.

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.2 diatas, penulis memilih indikator beban kerja menurut Putra Dalam Budiasa (2021). Adapun indikator beban kerja sebagai berikut:

#### 1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### 2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki tentang kondisi pekerjaannya, semisal mengambil keputusan dengan cepat pada pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

### 3. Penggunaan waktu kerja

Jika sistem kerja yang ketat dan karyawan terlalu fokus pada kerjaan sehingga aturan diberlakukan secara kaku dampaknya karyawan akan merasa terbebani dengan sistem kerja yang seperti itu alhasil tingkat pengunduran diri atau berhenti kerja mengalami peningkatan.

### 4. Standar Pekerjaan

Kesan individu mengenai pekerjaannya semisal perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.1.2 Stres Kerja

### 2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah kondisi yang terjadi pada seseorang dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna (Robbins dan Judge, 2019:429). Menurut Goyal Dalam Harras *et. al* (2020) Stres kerja ialah suatu kondisi psikologi yang tidak seimbang dalam hal emosional yang berakibatkan sulit berpikir jernih sehingga beban bertambah, daya fisik melelah serta kekacauan dalam berpikir. Stres kerja merupakan tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek dalam lingkungan atau suatu stimulus secara objektif adalah bahaya (Spielberge, dalam Sinambela (2019:472). Sedangkan menurut Gibson Dalam Warongan *et. al* (2022) menyatakan bahwa stres kerja ialah suatu respon penyesuaian pada individu atau proses psikologi yang berarti konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dan

menurut Sofiana *et. al* (2020) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan timbulnya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang. Hal yang sering terjadi seperti nervous, mudah cepat marah, tidak bisa rileks, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

**Tabel 2.3**

**Definisi Stres Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1	2019	Robbins dan Judge	Stres kerja merupakan sebuah kondisi yang terjadi pada seseorang dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna
2	2019	Spielberge, dalam Sinambela (2019:472)	Stres kerja merupakan tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek dalam lingkungan atau suatu stimulus secara objektif adalah bahaya
3	2020	Sofiana <i>et. al</i>	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan timbulnya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang.
4	2020	Goyal Dalam Harras <i>et. al</i> (2020)	Stres kerja ialah suatu kondisi psikologi yang tidak seimbang dalam hal emosional yang berakibatkan sulit berpikir jernih sehingga beban bertambah, daya fisik melelah serta kekacauan dalam berpikir.
5	2022	Gibson Dalam Warongan <i>et. al</i> (2022)	Stres kerja ialah suatu respon penyesuaian pada individu atau proses psikologi yang berarti konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang

Sumber: Hasil olah penulis, 2024.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan seseorang yang disebabkan oleh tuntutan dari lingkungan yang dapat mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang.

Adapun dari beberapa definisi diatas, penulis memilih definisi Goyal Dalam Harras *et. al* (2020) yang menyatakan bahwa Stres kerja ialah suatu kondisi psikologi yang tidak seimbang dalam hal emosional yang berakibatkan sulit berpikir jernih sehingga beban bertambah, daya fisik melelah serta kekacauan dalam berpikir.

### 2.1.2.2 Indikator Stres Kerja

Terdapat beberapa indikator stres kerja menurut para ahli yang telah disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**Indikator Stres Kerja**

Robbins dan Judge (2019)	Spielberge, dalam Sinambela (2019:472)	Sofiana <i>et. al</i> (2020)	Goyal Dalam Harras <i>et. al</i> (2020)	Gibson Dalam Warongan <i>et. al</i> (2022)
1. Indikator Psikologis 2. Indikator Fisiologis 3. Indikator Perilaku	1. Stres Individu 2. Stres organisasi	1. Indikator pada psikologis 2. Indikator pada fisik 3. Indikator pada Perilaku	1. Gangguan Psikologi 2. Gangguan Berpikir 3. Gangguan Sikap 4. Gangguan Perilaku	1. Tekanan Individu 2. Tekanan Kelompok 3. Tekanan Lingkungan Fisik 4. Tekanan Keorganisasian

*Sumber: Hasil olah penulis, 2024*

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.4 diatas, penulis memilih indikator stres kerja Goyal Dalam Harras *et. al* (2020). Adapun indikator stres kerja yaitu:

#### 1. Gangguan Psikologi

Stres kerja dapat dilihat dari tingkat emosional seperti mudah marah, mudah tersinggung, mudah berburuk sangka, suka menyendiri, tidak banyak berbicara yang menyebabkan motivasi kerja rendah.

## 2. Gangguan Berpikir

Stres kerja dapat dilihat dari pola pikir karyawan, jika ia tidak dapat fokus pada pekerjaannya, kurang perhatian, tingkat keterlibatan pada organisasi yang rendah dapat berpengaruh pada tingkat efektivitas organisasi yang dapat menghilangkan kepekaan atau kompetensi yang menurunkan kualitas hasil kerja.

## 3. Gangguan Sikap

Stres kerja dapat menurunkan rasa tanggung jawab, tidak jujur, kurang komitmen dan rendahnya moralitas pekerja seperti sombong, iri hati.

## 4. Gangguan Perilaku

Ketika seorang karyawan yang sering absen, malas-malasan dalam bekerja, kurang memperhatikan intruksi pimpinan, membuat gaduh hal tersebut sesungguhnya sudah pada level tinggi dan perlu ditangani.

### **2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Griffin dan Moorhead (Susiarty et al., 2019) ada empat penyebab stres ditempat kerja sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Fisik

Stres ini merujuk pada kondisi fisik seseorang di lingkungan karyawan. Antara lainnya cahaya, suara, suhu dan udara.

#### 2. Individu

Stres ini terdapat dari peran yang dimainkan dan tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan pekerjaan. Sumber stres tersebut dari konflik peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol dan tanggung jawab kondisi kerja.

### 3. Kelompok

Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok pada organisasi, seperti tidak ada kepercayaan terhadap rekan kerja, hubungan tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

### 4. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Seperti struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik, dan tidak adanya kebijakan khusus.

## **2.1.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang harus dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir Dalam Wijaya & Fauzi, 2021). Menurut Harras *et.al* (2020) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja. Kinerja adalah pencapaian suatu tujuan yang berasal dari buah kinerja tim atau individu yang baik begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran dapat dikatakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo *et. al* 2018:203). Menurut Rumawas (2021) Kinerja adalah sebuah proses dalam pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan. Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilemban karyawan (Rohman & Ichsan (2021).

**Tabel 2.5**  
**Definisi Kinerja Karyawan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2018	Sudaryo <i>et. al</i>	Kinerja adalah pencapaian suatu tujuan yang berasal dari buah kinerja tim atau individu yang baik begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran dapat dikatakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.
2	2020	Harras <i>et.al</i> (2020)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja.
3	2021	Rumawas	Kinerja adalah sebuah proses dalam pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan.
4	2021	Kasmir Dalam Wijaya & Fauzi (2021)	Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang harus dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.
5	2021	(Rohman & Ichsan (2021).	Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilemban karyawan.

*Sumber: Hasil olah penulis, 2024*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah proses dalam mencapai suatu tujuan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Adapun dari beberapa definisi diatas, penulis memilih definisi Harras *et. al* (2020) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja.

### 2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut para ahli yang telah disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.6**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

Sudaryo <i>et. al</i> (2018)	Harras <i>et. al</i> (2020)	Rumawas (2021)	(Kasmir (2019) Dalam Wijaya & Fauzi, 2021)	(Rohman & Ichsan (2021).
1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu Kerja 4. Kerja sama	1. Hasil Kerja 2. Sikap Kerja 3. Perilaku Kerja	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Pekerja	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Pelanggaran 5. Ketepatan Waktu	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja sama

*Sumber: hasil olah penulis, 2024*

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.6 diatas, penulis memilih indikator kinerja karyawan Harras *et. al* (2020) yaitu:

1. Hasil Kerja

Hasil kerja yang dimaksud ialah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

2. Sikap Kerja

Sikap Kerja adalah sikap taat didalam mengikuti kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi. Contohnya ialah kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi.

3. Perilaku Kerja

Perilaku kerja ini seperti dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku seperti itu maka sangat memungkinkan seorang karyawan mencapai tujuannya.

#### 2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan untuk sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan. Maka dari itu, penulis akan melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang pembahasannya sama dengan variabel yang sedang diteliti. Berikut kajiannya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.7**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
1	Polakitang <i>et. al</i> (2019)	<b>Judul:</b> Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ESTA Group Jaya <b>Metode:</b> Analisis Regresi Linier Berganda <b>Sample:</b> Skala Likert	- Beban kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	<b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan  <b>Perbedaan.:</b> Peneliti terdahulu juga meneliti tentang lingkungan kerja dan lokasi penelitian berbeda
2	Sulastri, Onsardi (2020)	<b>Judul:</b> Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <b>Metode:</b> Analisis regresi linier berganda <b>Sample:</b> Sampel jenuh	Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.	<b>Perbedaan:</b> Lokasi penelitian peneliti terdahulu pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
				<b>Persamaan:</b> Variabel X1 dan X2 terhadap Y nya sama dengan penulis.
3	Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichsan, SS.,MM (2021)	<b>Judul:</b> Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Raya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi <b>Metode:</b> Kuantitatif <b>Sample:</b> Sampling jenuh.	- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Raya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.	<b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan.:</b> Lokasi penelitian pada PT Honda Raya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi
4	Simajuntak <i>et. al</i> (2021)	<b>Judul:</b> Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera <b>Metode:</b> Analisis Regresi Linier Berganda <b>Sample:</b> slovin	- Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	<b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja <b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu meneliti variabel lingkungan kerja.
5	Tinambunan <i>et. al</i> (2022)	<b>Judul:</b> Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan <b>Metode:</b> Analisis Regresi Linier berganda <b>Sample:</b> Sampling Jenuh	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel stres kerja	<b>Perbedaan:</b> Lokasi penelitian peneliti terdahulu pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan <b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah penulis, 2024

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian diajukan guna memberikan gambaran jelas dalam penelitian ini, yaitu mengikuti konsep ilmiah. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan

sebagai masalah yang penting. Artinya kerangka berpikir ini ialah penjelasan terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stres kerja. Jika kinerja karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta terus meningkat, maka kualitas kinerja para karyawannya juga meningkat. Sehingga karyawan merasa lebih senang untuk bekerja dan merasa nyaman agar merasa terkait dengan perusahaan dan memberikan rasa tanggung jawab yang lebih kepada organisasi tersebut.

Beban kerja dan stres kerja adalah dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja juga dapat menciptakan perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan bermalas-malasan dan tidak maksimal untuk melakukan tugas dalam pekerjaannya dan juga jika karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi akan selalu menunda pekerjaannya, tidak fokus setiap mereka melakukan kegiatan di organisasi atau perusahaannya.

Sehingga dapat diartikan bahwa pada dasarnya beban kerja dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Karena karyawan yang tidak memiliki semangat yang tinggi maka kualitas kerja mereka pun menurun dan hal tersebut cenderung akan kurang pada tanggung jawab mereka serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak

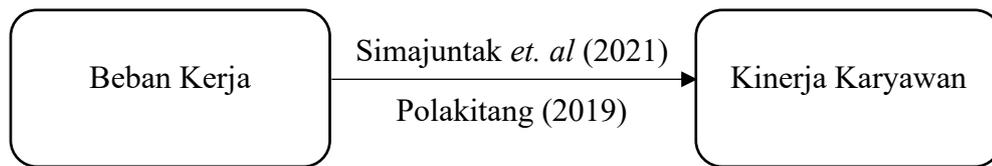
berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Budiasa, 2021).

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya organisasi harus melakukan beberapa cara seperti memberikan insentif guna menghargai kinerja yang baik, fasilitas kerja yang nyaman dan memadai, memberikan pelatihan yang berarti memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri, dan memberikan layanan konseling dan dukungan bagi karyawan yang membutuhkan. Dengan perusahaan memberikan hal-hal yang diuraikan diatas maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan agar sumber daya yang ada pada perusahaan dapat menjadi berkualitas dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung dengan penelitian Simajuntak & Tarigan (2021) menyatakan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Sedangkan menurut Polakitang (2019) Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

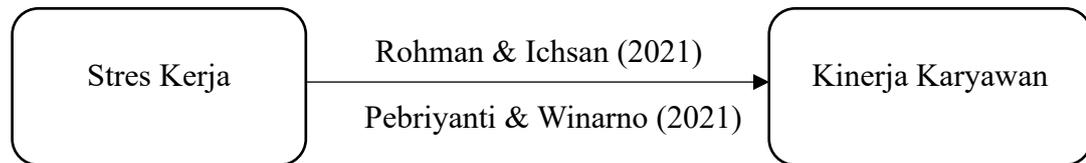
**Gambar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tuntutan pekerjaan yang tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain itu dampak yang sangat merugikan dari stres ialah gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan (Pratama, 2023). Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan cenderung menurun. Menurut Naufalia *et.al* (2022) Pentingnya perusahaan mengatasi stres kerja pada karyawannya karena dengan meningkatnya tuntutan efisiensi ditempat kerja, perusahaan juga perlu mewaspadai stres kerja karyawannya, karena karyawan ialah aset berharga bagi perusahaan dan berperan penting untuk tercapainya tujuan.

Adapun pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut didukung oleh Rohman & Ichsan (2021) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Sedangkan menurut Pebriyanti & Winarno (2021) bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



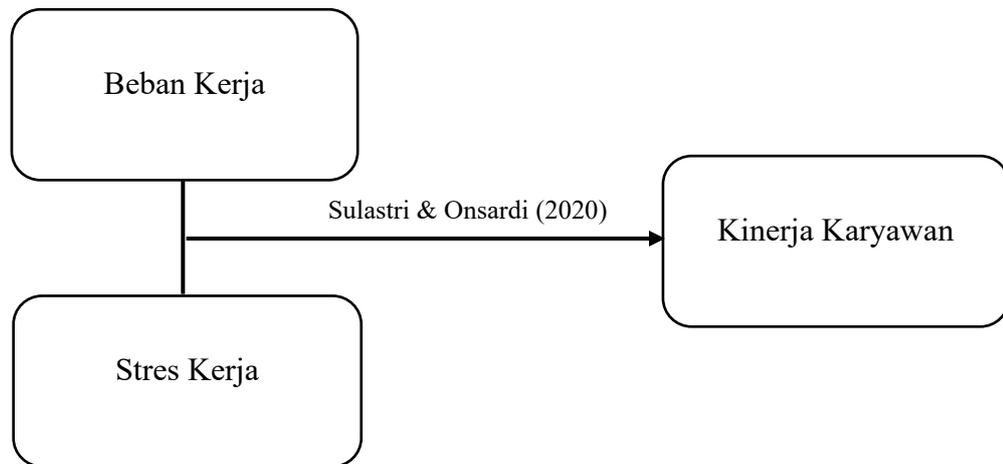
**Gambar 2.2**

**Gambar Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang sedikit dan tidak memiliki stres kerja dapat membuat karyawan memberikan lebih kontribusi terhadap perusahaan yang akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Menurut Sulastri & Onsardi (2020) bahwa beban kerja dan stres kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan fisik dan psikis dari setiap karyawannya agar perusahaan tersebut lebih maju, sejahtera dan tujuannya tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan begitu pula karyawannya akan terus meningkatkan kualitas kinerjanya dan selalu merasa puas dalam bekerja.

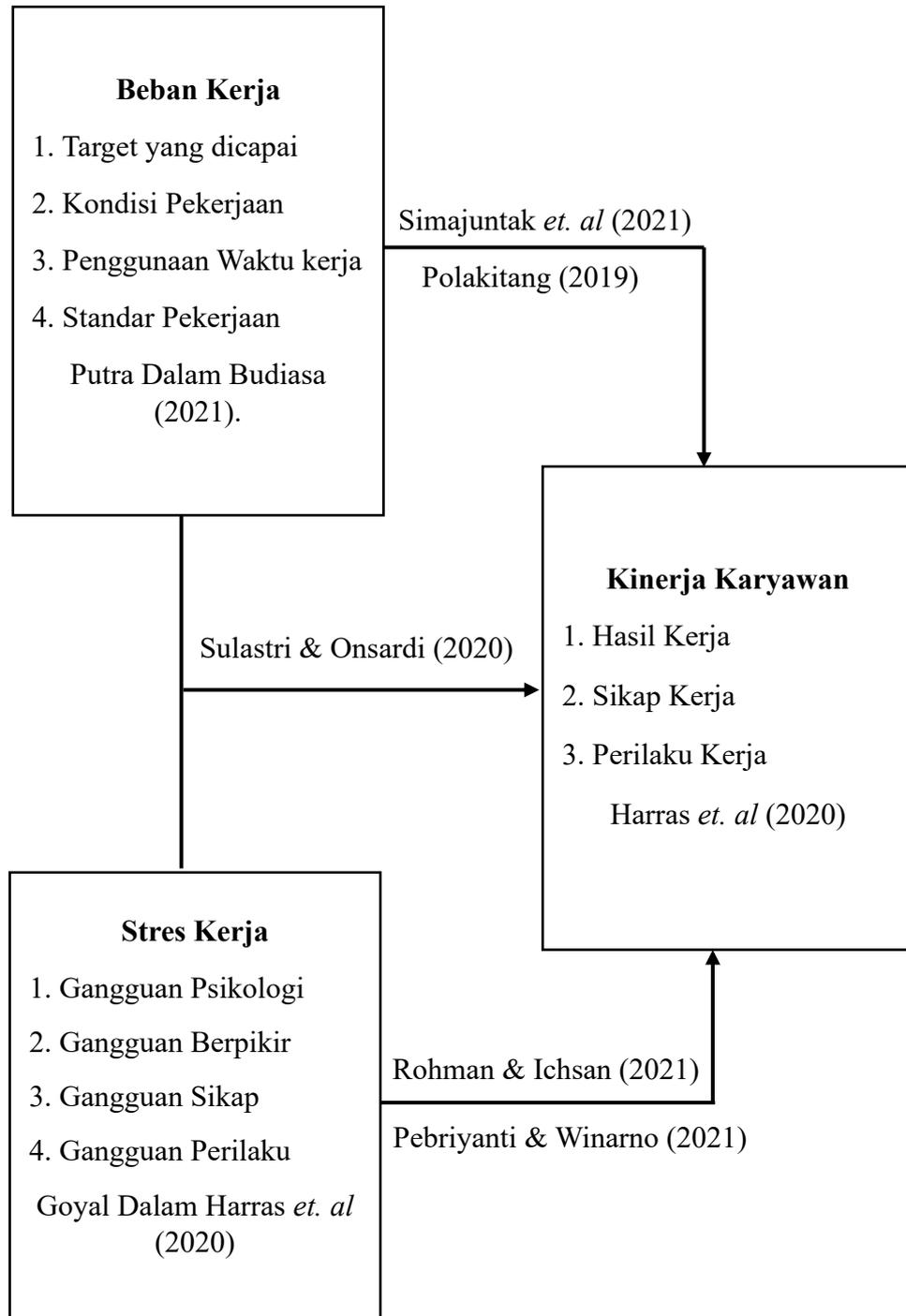
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3**

**Gambar Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



Gambar 2. 4

## Paradigma Penelitian

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka berikut ini merupakan hipotesis bersifat sementara terhadap masalah penelitian:

H1 = Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.

H2 = Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta sebesar 16%.

H3 = Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta sebesar 33%.

H4 = Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta sebesar 49,1%.