

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Beban kerja, Stress Kerja dan Produktivitas Kerja. Dan dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Beban kerja, Stress Kerja dan Produktivitas Kerja.

2.1.1 Beban Kerja

Setiap orang yang bekerja sudah tentu akan mendapatkan beban kerja, bebankerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi, karena beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawannya.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Fazriana (2019) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017: 32) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja adalah sekumpulan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bentuk tanggung jawab karyawan.

2.1.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017: 76) menyatakan lembaga/organisasi harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh lembaga dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Cepat atau lambat karyawan dapat tertekan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang tidak didukung oleh postur tubuh yang sesuai dengan pekerjaan.

Tak hanya postur tubuh, usia dan faktor kesehatan dari karyawan juga akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman bekerja di suatu bidang kerja. Kenyamanan kerja itu yang akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan.

Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi

bankerjaseorangkaryawan. Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya.

Motivasikerjayangrendahtentunyadapatmenyebabkanseorangkaryawanmelakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan akan bidang kerja, upah lingkungan kerja yang mendukung jugatak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk memengaruhi bebankerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalani, akan memengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dijalani nyaterasaberatdansulityangberdampakpadaProduktivitaskaryawan.Tentunya,pekerjaantidak dapatdilakukansecaraoptimalmengingatkondisitersebut.

2. Faktor Eksternal

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologisdan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja kurang memberikan kenyamanan, pada puncak nyakaryawan akan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentunya juga berlaku apabila perusahaan/lembaga/instansi

merekrut karyawan baru. Calon karyawan yang akan diterima hendaknya telah diketahui dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan keahlian yang dimiliki

dandipersyaratkanperusahaansesuidengankondisitempatbekerja.

3. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga pengajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stress/tekanan saat bekerja.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017: 78), terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain;

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam menguasai mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh

are naitu, perusahaan hendaknyatelahmemilikidan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur didalamlembagasehinggakaryawanyang bekerjadidalamnyadapat;

- a. Meminimalisirkesalahandankecelakaandalammelaksanakantahapanpekerjaan
- b. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dandefensibility*
- c. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkanolehperusahaan/lembaga/instansi
- d. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapatperubahandalamprosedurkerjasehinggakualitaskerjayangditetapkankanjauhlebihmudahdicapai

2. PenggunaanWaktuKerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir bebankerjakaryawan.Namun,adakalanya suatuorganisasi tidakmemilikiSOPatautidakkonsisten dalammelaksanakan SOP,penggunaan waktukerjayangdiberlakukankepadakaryawancenderungberlebihanatausangatsempit.Padaawalnya tidak akan menjadi masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini.Namun,dalammenyelesaikanpekerjaaninitentunyaakanmembutuhkanenergi,baikfisikmaupunpsikisjauhlebihberatdaripadaperusahaankonveksiyangmemberikanpekerjaansesuaidengankemampuanfisikrata-ratakaryawanpadaumumnya.

3. TargetyangHarusDicapai

Targetkerjayangditetapkanolehperusahaantentunyasecaralangsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin

sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.2 Stress Kerja

Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2018).

Sementara itu, Sinambela, Greenberg, Barton, & Luthans (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (2019) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Dari beberapa pengertian stres kerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketika seseorang merasa tertekan dan terbebani karena pekerjaannya sehingga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan

psikis, yang dapat menimbulkan respon negatif.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stress Kerja

Stresor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam.

Sementara itu, Luthans (dalam NAA Pitasari 2018: 52) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu;

a. Stresor Organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:

- 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja
- 2) Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.

b. Stresor Kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu;

- 1) 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
- 2) 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.

c. Stresor Individu

Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.

d. Stresor Ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup;

- 1) Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan bermanfaat
- 2) Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya
- 3) Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

2.1.2.2 Gejala- Gejala Stress kerja

Individu akan mengalami gejala stress positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stress yang negatif.

Sedangkan menurut Riski Novera Yenita (2017) mengungkapkan tentang gejala stres adalah sebagai berikut

a. Gejala Mental.

Berikut beberapa indikator dari stress kerja secara mental, yaitu berupa ketidakmampuan berkonsentrasi; kesulitan dalam membuat keputusan; kehilangan rasa percaya diri; penyimpangan memori; kesulitan dalam membuat penilaian rasional; tingginya tingkat kecemasan dan ketakutan; serta mudah marah kepada orang lain.

b. Gejala Emosional.

Berikut indikator dari stress secara emosional, yaitu kemarahan yang meledak; kecemasan; perasaan putus asa; selalumerasa dalam keadaan permusuhan dan dendam; merasa bersalah; agresi yang tidak semestinya; merasa depresi; mimpi buruk; merasa tidak aman; meningkatnya kemurungan; menangis; dan takut akan kritik.

c. Gejala Fisik.

Berikut beberapa indikator dari stress secara fisik, yaitu otot tegang; pernapasan yang tidak menentu; telapak tangan berkeringat; jari-jari dingin; mulut kering; terasa pusing; terasa nyeri; suara bernadatinggi; mual; gelisah; meningkatnya produksi gula darah untuk energi; gemuk atau kurus; sistem kekebalan tubuh menurun; jantung berdebar; perut melilit dan masalah alergi.

2.1.2.3 Indikator Stress Kerja

Afandi (2018) menuturkan beberapa indikator stress kerja 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.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Konsep Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat Produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut Produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, pertumbuhan Produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017: 100) menyatakan bahwa Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan

terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Hasibu dalam Busro (2018:340) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 102) mengemukakan bahwa Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Busro (2018: 344) Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau bias juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

2.1.3.2 Konsep Produktivitas

Konsep Produktivitas dan produksi sering kali diartikan atau dianggap sama, padahal Produktivitas tidaklah sama dengan produksi karena produksi merupakan salah satu komponen dalam usaha Produktivitas. Ukuran keberhasilan Produktivitas tidaklah sama dengan keberhasilan produksi mengingat bahwa ukuran keberhasilan Produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu:

sisi input dan sisi output, sedangkan ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output.

Kenaikan produksi dapat dilihat dari peningkatan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan kenaikan Produktivitas tidak hanya dilihat dari peningkatan jumlah hasil saja, tetapi juga dilihat dari penggunaan sumber-sumber daya yang ada atau dapat dikatakan bahwa kenaikan produksi tidak selalu kenaikan Produktivitas.

Mengenai pengukuran per produktivitas. Mali mengemukakan pendapatnya sebagaimana yang dikutip oleh Vincent Gaspresz menyatakan bahwa pengukuran Produktivitas adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dihasilkan}} = \frac{\text{pencapaian tujuan}}{\text{penggunaan sumber daya}}$$

$$\frac{\text{efektivitas pelaksanaan tugas}}{\text{efektivitas penggunaan sumber daya}} = \frac{\text{efektivitas}}{\text{efisiensi}}$$

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara efektivitas pada pelaksanaan tugas dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya. Berdasarkan konsep produktivitas di atas, Mathis mengemukakan bahwa produktivitas merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Sementara itu menurut pendapat Joseph M. Putti (2018: 13)

Produktivitas adalah seberapa baik sebagai sumber daya (masukan) itu kita peroleh bersama-sama dan kita gunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Yaitu bagaimana mengerjakan sesuatu lebih baik dan berkeja lebih

cerdik, tidak semata-mata lebih kerassaja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas tidak hanya berarti jumlah usaha, tetapi penekanan pada bagaimana melakukan bisnis secara lebih sistematis dan dengan pola pikir, menggunakan sumber daya yang ada untuk menghasilkan hasil yang lebih baik berdasarkan ukuran dibutuhkan dalam bidang profesional.

2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem input fisik individu atau individu seseorang atau jam kerja diterima secara luas, tetapi dari sudut pandang pengawasan harian, pengukuran ini umumnya tidak memuaskan karena variasi dalam jumlah yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, metode pengukuran waktu kerja (jam, hari atau tahun) digunakan. Pengeluaran diubah menjadi satuan kerja, yang biasanya didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu jam oleh seorang pekerja terpercay yang bekerja sesuai dengan produktivitas standar.

Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masuk dipertahankan tetap.
2. Keluaran tetap, namun masuk diturunkan.
3. Keluaran naik lebih besar, masuk naiknya lebih kecil.
4. Keluaran turun, masuk turun lebih besar.

Disamping keempat metode tersebut, terdapat metode lain yang biasa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja meliputi:

1. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
2. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang

alingtepat.

3. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
4. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan meningkatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas

Menurut Simamora dalam Norika Ika dan Grace Orlyn Sitompul (2022: 25) untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Hasil kerja karyawan sesuai dengan target atau bahkan bisa lebih baik daripada seharusnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

2. Kualitas Kerja

Selain kuantitas kerja, kualitas kerja juga diperhatikan, artinya selain target pekerjaan dalam hal jumlah terpenuhi kualitasnya sesuai ketentuan/standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu juga merupakan upaya peneliti yang digunakan untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, dan juga dalam mengkaji dari penelitian terdahulu dapat

memberikan alasan untuk membuat hipotesis penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--------------------------------|--|---|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Muhammad Mahfudz(2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. | Beban kerjamemiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja,stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. | Terdapat variabel beban kerja stress kerja | Tidak Terdapat variabel produktivitas kerja |
| 2. | Encep Saepulloh, (2020) | Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | Secara simultanterdapat pengaruhnegatif signifikanantara variabelbeban kerja danstress kerjaterhadap Produktivitas kerja | Terdapat variabel beban kerja stress kerja dan Produktivitas kerja | - |
| 3. | Ida ayu, putu saroyini, (2020) | Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Di Bri Cabang Gajah Mada | Secara simultanterdapat pengaruhnegatif signifikanantara variabelbeban kerja danstress kerjaterhadap kepuasan kerja | Terdapat variabel beban kerja dan stress kerja | Tidak Terdapat variabel Produktivitas kerja |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|--|--|---|---|---|
| | | Denpasar | Di Bri Cabang Gajah Mada Denpasar | | |
| 4. | Nurul Imani, Riandhita, Robetmi, (2022) | Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> | Variabel bebankerjadanstre skerja memiliki pengaruhyangposit ifsignifikan terhadapturnover | Terdapat variabel beban kerja dan stress | Tidak Terdapat variabel Produktivitas |
| | | dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) | <i>intention</i> Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang | | |
| 5 | Gabriel, Ferryal (2022) | Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel InterveningPT. Bank Central Asia KCU Rawamangun JakartaTimur | Variabelbebankerja dan stresskerjaberpenga ruhnegatif signifikan,terhadap kinerja PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun JakartaTimur | Terdapat variabel beban kerja, stress kerja | Tidak Terdapat variabelProduktivitas kerja |
| 6. | Sri RahayuMuhammad, Adolfina, Genita Lumintang . | PengaruhLingkunganKerja,Kompensasi dan BebanKerja TerhadapProduktivitasKaryawan | Beban kerjaberpengaruhsignifikan terhadapProduktivitaskaryawan | Terdapat variabel beban kerja | Tidak Terdapat variabel stress kerja dan Produktivitas kerja. |
| 7. | Armi | Pengaruh | Beban kerja | Terdapat | Terdapat |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|---|
| | Kurniawati dan Yuli Mardianti | Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada | secara langsung berpengaruh signifikan Produktivitas kerja. Semakin tinggi beban kerja maka tingkat | variabel beban kerja, stress kerja dan Produktivitas kerja | variabel kepemimpinan |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | Produktivitas Kerja Karyawan | Produktivitas kerja yang dialami karyawan akan menurun | | |
| 8. | Setyowati Subroto | Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan LPJK | Variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas karyawan | Terdapat variabel stres kerja dan produktivitas kerja | Tidak terdapat variabel beban kerja |
| 9 | Laksmi Siti Dwi Irvianti, Renno Eka Verina | Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan | Variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention pada karyawan | Terdapat variabel stres kerja | Tidak terdapat variabel Produktivitas kerja |
| 10 | Riski Nurrahman Dian Syah | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai | Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai | Terdapat variabel stres kerja dan Produktivitas kerja | Tidak terdapat variabel beban kerja |
| 11 | SG Pane | Pengaruh Produktivitas kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan | Produktivitas kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan | Terdapat variabel stres kerja dan Produktivitas | Tidak terdapat variabel beban kerja |
| 12 | Yayan Kusti Nugraha | Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap | Variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif | Terdapat variabel stres kerja | Tidak terdapat variabel beban kerja dan Produktivitas |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|---------------------------------|--|--|---|---|
| | | ProduktivitasK aryawan Dinas Koperasi | signifikanterhadap Produktivitaskarya wan Dinas Koperasidan | | kerja |
| | | dan UsahaKecilPro vinsi JawaBarat | UsahaKecil Provinsi JawaBarat | | |
| 13 | MohamadA masLahat | Pengaruh StresKerja TerhadapProd uktivitasKarya wan | Stres kerjamempunyai pengaruhnegatifi gnifikan terhadapProduktiv itas karyawan | Terdapatvaria bel stres Kerja dan Produktivitas kerja | Tidak terdapat variabel beban kerja |
| 14 | Sulastri,Ons ardi | Pengaruh StresKerja danBeban KerjaTerhadap ProduktivitasK aryawan | Menyatakanbahw aadanya pengaruhnegatify angsignifikanBeb anKerjaterhadapP roduktivitas Karyawan | Tterdapat variabel beban kerja dan stress kerja | Tidak terdapat variabel Produktivitas kerja |
| 15 | Fazriana, Suherna, (2019) | Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitu ng) | Beban kerja melalui Stres kerjaberpengaruh negatif terhadap kepuasan kerjaKaryawan Bank BJB KCU Rangkasbitung | Terdapat variabel beban kerja dan stress kerja | Tidak terdapat variabel Produktivitas kerja |
| 16 | Boy AuliaSastra | PengaruhKo mpetensiKar yawan DanBeban | Variabelbebankerj a berpengaruhterhad ap | Terdapat variabel beban kerja | Tidak terdapat variabel stress kerja dan Produktivitas |

| | | Kerja Terhadap Kinerja | kinerja karyawan. | | kerja |
|-----|---------------------|---|--|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | Karyawan Bank Danamon Cabang Tugurejo Tambusai Pekanbaru | | | |
| 17 | Yayan Kusti Nugraha | Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat | Variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat | Terdapat variabel stress kerja | Tidak terdapat variabel beban kerja dan Produktivitas kerja |
| 18 | M. Rohman | Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Terdapat variabel beban kerja dan stress Kerja | Tidak terdapat variabel Produktivitas kerja |
| 19 | F, Tjiabrata | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. | Terdapat variabel beban kerja | Tidak terdapat variabel stress kerja Produktivitas kerja |
| 20 | W, Utami | Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan | Variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. | Terdapat variabel stress kerja | Tidak terdapat variabel beban kerja Produktivitas kerja |

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam setiap perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan perlu terus dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam

perusahaan tersebut bisa optimal, guna mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan dan keuangan seperti PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Tasikmalaya. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan, tentunya perusahaan harus mencari sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dan memiliki keterampilan yang sesuai, dengan begitu sumber daya manusia yang unggul dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Karyawan yang produktif adalah karyawan yang terampil dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan kualitas yang ditetapkan dan dalam waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu penting bagi manajer untuk berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, agar perusahaan dapat mengembangkan dan mempertahankan usahanya. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Simamora dalam Norikalka dan GraceOrlynSitompul (2022: 25) adalah: 1) Kuantitas Kerja; 2) Kualitas Kerja; 3) Ketepatan waktu.

Menurut Hasibuan (2010:94), produktivitas karyawan adalah perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Dalam sebuah perusahaan, beban kerja merupakan hal lumrah bagi seorang karyawan, namun tinggi rendahnya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar beban kerja tidak memberikan tekanan yang terlalu besar bagi karyawan baik secara fisik maupun psikis, karena apabila tekanan kerja karyawan terlalu tinggi, karyawan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat dipastikan produktivitasnya akan

menurun. Begitu pula dengan stress kerja, semakin stress karyawan dalam bekerja, baik dikarenakan tekanan pekerjaan, tekanan lingkungan dsb, maka akan semakin menurun produktivitas kerjanya. Hal ini dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mahfudz, (2017) bahwa semakin tinggi beban kerja dan stress kerja karyawan maka semakin rendah produktivitas kerjanya, kemudian diperkuat oleh penelitian dari Encep Saepulloh, (2020) yang mengatakan hal serupa.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan, perusahaan dapat terlebih dahulu memastikan memiliki sumber daya yang produktif, dimana dapat bekerja secara efektif dan efisien, namun apabila karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mendapatkan tekanan dari beban kerja yang diembannya sehingga kemudian menimbulkan stress kerja, maka produktivitas kerja tidak akan tercapai.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017: 32) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”. Adapun indikator beban kerja menurut Suci R. Mar’ih Koesomowidjojo (2017: 37) yaitu (1) kondisi pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerjanya (3) target yang harus dicapai.

Menurut Koesomowidjojo (2017), adanya keterkaitan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja yaitu apabila meningkatnya rasa lelah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan

buh sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Adanya beban kerjadenganpenyediaansumberdayayangseringkaliterbatastentunyaakanmenyebab kanproduktivitas kerjamenurun.Masalahyangbisamunculdiantaranyadayatahankaryawanmelemahda nperasaantertekan.Semakintinggibebankerjayangditerimaseorangkaryawanmakaak anberhubunganterhadapmenurunnya produktivitas kerja.Dengandemikianhubunganbebankerjadenganproduktivitaskaryawan bersifat negatif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukanEncep S (2020) terdapat pengaruhnegatif signifikanantara variabelbeban kerja danterhadap Produktivitas kerja.

Beban kerjaberlebih akan menimbulkan dampak yang tidakbaik,yaitutimbulnya stres kerja terhadap pegawai yang tentunya akan berpengaruh pulaterhadap produktivitaskaryawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sunyoto (2017) yangmenyatakanbahwa“bebankerjayangterlalubanyakdapatmenyebabkanketegang andalamdiriseseseorangsehinggamenimbulkanstresdanmengakibatkanmenurunnyapr oduktivitasseseorang.Halinibisadisebakanolehtingkatkeahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak”.

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekananmentalataupunfisik yangtidakdapatmenyeimbangidengantuntutanperusahaan.SementaraitumenurutSin ambela,Greenberg&Barton,Luthans(2018)menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapattekanan atau ketegangan dalam pekerjaan

serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Adapun indikator stres kerja menurut Afandi (2018) adalah: 1) tuntutan tugas; 2) tuntutan peran; 3) tuntutan antar pribadi; 4) struktur organisasi; dan 5) kepemimpinan organisasi.

Tingginya tingkat stress karyawan tentu saja akan menyebabkan kondisi karyawan tidak optimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga tugas yang dikerjakan tidak akan terselesaikan dengan efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Muhammad Mahfudz, (2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel stress kerja dan terhadap atau produktivitas karyawan. Tetapi ada juga stress yang berdampak positif yaitu dapat menjadi motivasi diri, sebagai rangsangan untuk lebih keras bekerja, dan semakin meningkatnya produktivitas kerja (Wisnu: 2017).

Berdasarkan hal tersebut tersebut dapat disimpulkan apabila pembagian beban kerja dilakukan secara efektif dan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pekerja, serta tingkat stress karyawan dapat terkontrol dengan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika beban kerja dan stress kerja karyawan tinggi maka dipastikan produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu: **Terdapat pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya baik secara simultan maupun secara parsial.**