

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka ini akan menguraikan landasan teoritik dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang disusun secara sistematis. Tujuan dari adanya tinjauan pustaka adalah agar peneliti memahami definisi dan karakteristik dari variabel yang akan diteliti

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

Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

##### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja menurut Tarwaka dalam Fernando (2017: 3) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Menpan dalam Antonius (2020: 3) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sunyoto dalam Rahmi dan Apri (2019: 327) Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya

Dari uraian uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana para pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Menurut Koesomowidjojon (2017:24) bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

##### **1. Faktor eksternal.**

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring Stresor.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor:

- a. Somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan).
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 2.1.1.3 Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Antonius (2020:5) Beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja, yaitu:

#### 1. Beban kerja kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber Stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan

dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

## 2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

### 2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Jeky, Sofia dan Rumawas (2018: 21) ada 4 indikator dalam beban kerja diantaranya:

#### 1. Target yang Harus Dicapai

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

#### 2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

#### 3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

#### 4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.2 Stres Kerja**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. manajemen Stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus di coba. Sebagai para pengidap Stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. hal ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari Stres, justru akan menambah masalah lebih jauh, maka dari itu kita harus bisa mengendalikannya.

#### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginan. Tekanan ini biasanya berasal dari dalam diri, atau dari luar. Stres bukanlah penyakit atau cedera tetapi dapat menyebabkan kesehatan mental dan mental.

Menurut Antonius (2020:37) Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi Stres kerja yang dihadapi.

Menurut Rivai dalam Gabreila (2018: 53) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Saina dalam Eddy (2017: 300) Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui Stres reaction dan demands.

Dari uraian uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan keadaan dimana reaksi emosional dan psikologi seseorang mengalami ketegangan akibat adanya tekanan pekerjaan atau beban kerja berlebih yang diberikan pimpinan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006: 14) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan Stres kerja antara lain;

1. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat Stres dikalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

## 2. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

## 3. Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan Stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan Stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi Stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala Stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja**

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena Stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat

menawarkan potensi hasil. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa Stres tantangan, atau Stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari Stres hambatan, atau Stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya yaitu dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Menurut Berney dalam Gusti (2018:4) mengungkapkan ada empat jenis Stres:

a. *Eustres*

Merupakan Stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas 5 berkualitas tinggi.

b. *Distres*

Merupakan Stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstres*

Yaitu Stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi Stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya stres inidapat terjadi apabila seseorang

didorong melampaui kemampuan dirinya untuk mengatasi tekanan. Contohnya Stres akibat serangan Kejahatan.

*d. Hypostres*

Merupakan kebalikan dari hyperstres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Penderita hypostres akan merasa tidak semangat dalam menjalani hidupnya Contohnya, Stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

#### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Indikator Stres Kerja menurut Pandi Afandi dalam Milafatul (2019:13) yaitu:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin

2. Tuntutan peran

Yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

## 5. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam meraih kemenangan dalam persaingan global yang sangat kompetitif di berbagai bidang. produktivitas kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tanpa adanya kebijakan strategi yang tepat dan terintegrasi dari pihak manajemen. Untuk meningkatkan produktivitas tentunya ini menjadi tanggung jawab perusahaan. Bagaimana perusahaan bisa membuat ekosistem yang mendukung karyawan untuk terus produktif. gunakan strategi peningkatan produktivitas yang tepat agar karyawan pun terus terpacu.

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan tingkatan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau juga bisa rendah bergantung pada tingkatan kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Menurut Sinungan dalam Ade (2016:82) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan

rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien,dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Yurniarsih dan Suwatno (2009:156) Produktivitas merupakan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dari uraian uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produkdivitas kerja merupakan ukuran perbandingan antara kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja untuk mencapai hasil atau prestasi kerja yang efektif dan efisien dengan sumberdaya yang digunakan.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Nova (2018: 54), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut antara lain:

##### **1. Pendidikan**

Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Notoatmodjo, (2009:2).

## 2. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.

## 3. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

### **2.1.3.3 Indikator Produktivitas Karyawan**

Indikator-indikator produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno dalam Nova (2018: 53) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin atau keadaan yang timbul dalam diri sendiri yang bisa membuat pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri berkaitan dengan peningkatan kualitas diri. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan untuk meningkatkan kemampuan bekerja dan karyawan selalu intropeksi diri terhadap kesalahan dalam bekerja.

5. Mutu

Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Mutu diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang memenuhi

standar mutu yang telah ditentukan perusahaan. Indikator ini diukur dengan persepsi karyawan untuk memenuhi standar mutu dari perusahaan.

#### 6. Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan hasil yang dicapai keseluruhan sumber daya yang digunakan. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien sesuai dengan standar kerjanya.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu Terkait Dengan Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Peneliti dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, dan Lucky Dotulong(2018) The effect of conflict and work Stres on employees performance of PT. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang manado.	Terdapat Variabel pengaruh Stres kerja (X2)	Tidak Terdapat Variabel konflik kerja dan kinerja karyawan	Konflik dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI 46 Cabang Manado	Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Deden Misbahudin Muayyad (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah ii.	Terdapat Variabel Produktivitas (Y)	Tidak Ada Variable Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja (X) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 2016
3.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong (2017) The Influence of Workload and Workplace of The Performance of an Employee of PT. Sabar ganda manado.	Terdapat Variabel Pengaruh beban kerja (X1)	Tidak Terdapat Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580
4.	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Terdapat Variabel Pengaruh Beban Kerja (X1)	Tidak Terdapat Variabel Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912
5.	Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, dan Ika Ruhana (2016) Pengaruh Stres Kerja dan	Terdapat Variabel Pengaruh Stres Kerja (X2)	Tidak Terdapat Variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan	Variabel Stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.		(Y)		
6.	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, dan I Made Artha Wibawa (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.	Terdapat Variabel Pengaruh Stres Kerja (X2)	Tidak Terdapat Variabel Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606 ISSN : 2302-8912
7.	Rahmi Maharani, dan Apri Budianto2 (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.	Terdapat Variabel Pengaruh Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2)	Tidak Terdapat Variabel Kinerja (Y2)	dalam organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh tidak langsung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stres kerja,	journal of management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 3 Number 2 Page (327-332)
8.	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Terdapat Variabel Pengaruh Beban Kerja (X1)	Tidak terdapat variabel Kinerja Karyawan (Y)	Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
9.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari	Terdapat Variabel Pengaruh	Tidak terdapat variabel	Beban kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja	Jurnal Ilmiah Bidang

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Abrianto, dan Siti Chamidah (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja(X2	Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun	Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20 Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo 11 p-ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462
10.	I Gusti Bagus Ari Pinatih dan Eddy Supriyadinata Gorda. (2017) Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, dan Kinerja Karyawan.	Terdapat Variabel Pengaruh Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2)	Tidak terdapat variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Teknologi Informasi (X4), dan Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyaan	Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online) Volume 2, No. 2, Desember 2017

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dan sangat penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya yang baik akan memberikan pengaruh terhadap bagaimana jalannya suatu perusahaan tersebut untuk dapat mencapai

tujuan, termasuk visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan. Manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan sesuai maka perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap jumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi beban kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, atau volume kerja mungkin terlalu banyak, maka hasil yang akan di capai tidak akan sesuai. Beban kerja yang terlalu tinggi maka akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Mhd. Suleman Hsb & Fitriyanti (2020) mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Harapan Raya Pekanbaru.

Adapun indikator yang digunakan dalam melakukan beban kerja menurut Putra dalam Jeky, Sofia dan Rumawas (2018: 21) ada 4 indikator dalam beban kerja diantaranya:

### 1. Target yang Harus Dicapai

Kemampuan karyawan untuk mencapai target yang harus dicapai selama bekerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2. Kondisi Pekerjaan

Merupakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para karyawan yang seharusnya memiliki kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaannya.

### 3. Penggunaan Waktu

Waktu untuk bekerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

### 4. Standar Pekerjaan

Kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembandingan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Ketika seorang karyawan memiliki beban kerja yang berlebih, hal tersebut dapat menyebabkan Stres kerja yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan. Stres kerja menjadi gejala yang penting untuk diperhatikan sejak timbulnya beban kerja berlebih dalam suatu pekerjaan. Apabila stres kerja tidak di atasi dengan baik, maka akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Hasil dari adanya stres kerja dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik.

Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam Stres kerja menurut Pandi Afandi dalam Milafatul, Tegoeh, dan Siti (2019:13) yaitu:

1. Tuntutan tugas

Merupakan Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang untuk melakukan aktivitas sesuai.

2. Tuntutan peran

Merupakan faktor yang berhubungan dengan tekanan yang diterima oleh seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dilakukan disuatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan tekanan yang hadir akibat adanya para pegawai lain disekitarnya.

4. Struktur organisasi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan struktur organisasi yang berada di suatu perusahaan tersebut kurang kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawabnya yang diberikan terhadap karyawan.

5. Kepemimpinan organisasi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan gaya manajemen yang digunakan pada suatu organisasi.

Adanya beban kerja dan Stres kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan akan berpegaruh terhadap produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Iga Agung Prasiska Dewi dan I wayan Astawa (2018) mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas yang menunjukkan bahwa variabel

beban kerja dan atres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ratio Contruction.

Berikut merupakan Indikator-indikator produktivitas karyawan menurut Sutrisno dalam Nova (2018: 53) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Merupakan sifat yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kapistas yang dimilikinya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan hasil yang telah dimiliki oleh seseorang agar terjadi peningkatan dalam hal yang sedang dilakukannya.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha yang dilakukan untuk menjadi lebih baik lagi dari kemarin.

4. Pengembangan Diri

Merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

5. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Merupakan suatu prinsip yang dilakukan untuk didalam setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang diharapkan dengan usaha yang dilakukan dengan seminimal mungkin sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hubungan antar variabel beban kerja dan Stres kerja diperkuat oleh pernyataan antonius (2020: 7) bahwa beban kerja yang berlebihan akan membuat Stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Dengan uraian yang telah dijelaskan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan Stres kerja akan memengaruhi produktivitas bagi karyawan. Beban kerja yang diterima oleh karyawan secara berlebihan dapat membuat karyawan mengalami Stres kerja. Sehingga Stres kerja yang dialami tersebut akan berpengaruh bagi produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan. Produktivitas ini akan berpengaruh terhadap proses tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, maka ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan oprasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya”**.