

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teoritis

Dalam kajian teoritis ini, akan di jelaskan mengenai Kinerja, beban kerja, dan stress kerja mempertimbangkan tinjauan penelitian sebelumnya, merumuskan kerangka pikir penelitian dan mengembangkan hipotesis yang relevan.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017) Prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya disebut kinerja. Kinerja yang baik didefinisikan sebagai kinerja yang mengikuti aturan atau prosedur yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan menurut (Budiasa, 2021)

Menurut Anggreani (2021) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja adalah hasil kerja karyawan

dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Syaifullah et al., 2022)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi, yang menunjukkan seberapa jauh organisasi dapat melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa jauh organisasi dapat mencapai tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil. Dengan demikian, kinerja dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai tingkat keberhasilan dan pencapaian.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2020) beberapa indikator yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. Pemahaman akan hasil kerja: Pegawai harus memahami dengan jelas apa yang menjadi hasil kerja yang diharapkan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif.
2. Ketelitian dalam bekerja: Kinerja yang baik juga ditentukan oleh ketelitian pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga kesalahan dapat diminimalkan.
3. Tanggung jawab dalam bekerja: Pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan peran dan tugasnya.
4. Ketepatan dalam bekerja: Ketepatan waktu dan ketepatan dalam penyelesaian tugas menjadi aspek penting dalam menilai kinerja pegawai.

Menurut Lestariningsih et al., (2021) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya kecepatan dan kemampuan.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan.
4. Kesiapan Kerjasama karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan.
5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.1.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Faktor individu, dimana hal tersebut adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan
2. Faktor dukungan organisasi, dimana karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut bisa dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja
3. Faktor dukungan manajemen, setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dan pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman serta harmonis atau dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Soelton et al., (2018) adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban. Menurut Fransiska dan Tupti, (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut

terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Menurut Budiasa (2021) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Menurut Juru dan Wellem, (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan dari uraian diatas disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

Beban kerja merupakan jumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan harus disesuaikan dengan kapasitas fisik dan psikis individu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres, kelelahan, atau kejenuhan. Beban kerja yang terlalu berat dapat memengaruhi kinerja serta kondisi fisik dan mental pekerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menimbulkan rasa bosan.

2.1.2.2 Indikator Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka, (2021) Indikator yang mempengaruhi beban kerja dan kinerja pegawai meliputi:

1. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan: Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas sangat menentukan efektivitas dan efisiensi kerja. Jika waktu terlalu singkat, beban kerja menjadi berat dan kinerja bisa menurun.
2. Waktu untuk istirahat: Istirahat yang cukup penting untuk menjaga stamina dan konsentrasi sehingga pegawai dapat bekerja optimal.
3. Tekanan kerja saat melaksanakan pekerjaan: Tekanan mental yang tinggi dapat menyebabkan stres yang berdampak negatif pada kinerja pegawai.
4. Rasa semangat melaksanakan pekerjaan: semangat dalam pekerjaan dapat mencapai target yang telah ditentukan
5. Menjaga citra perusahaan: Pegawai diharapkan menjaga reputasi perusahaan melalui perilaku dan hasil kerja yang baik, yang juga mempengaruhi kinerja secara keseluruhan

Beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2017) meliputi:

1. Kualitas kerja: kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar.
2. Kuantitas kerja: jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Tanggung jawab: kesungguhan dalam melaksanakan tugas sesuai kewajiban.
4. Kerjasama dan inisiatif juga menjadi bagian dari penilaian kinerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tampubolon dan Priyono (2023) adalah sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*tasks demand's*) Beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu.

2. Usaha atau tenaga (*effort*) Banyaknya tenaga yang dikeluarkan dalam tugas bisa berupa bentuk intuitif secara alamiah, namun ketika terjadinya peningkatan tuntutan pekerjaan secara individu mungkin tidak bisa meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi Beban kerja memiliki fokus pada tingkat kinerja yang hendak dicapai. Pengukuran performa yang dilakukan secara sendirian tidak mungkin bisa menampilkan matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah karena adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan menurut (Saragih dan Siahaan, 2021). Stres kerja adalah kondisi di mana seseorang melakukan tindakan yang menyimpang dari fungsi normal sebagai akibat dari kondisi yang muncul dari interaksi individu di dalam pekerjaan yang dikarakterisasikan oleh perubahan seseorang (Indriani et al., 2019). Stres kerja adalah kondisi tertekan yang muncul dan dirasakan oleh karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang berlebihan atau dengan kata lain melebihi kemampuan yang seharusnya (Hakman et al., 2021).

Stres kerja adalah keadaan di mana karyawan merasa tertekan akibat dari pekerjaan yang diterima atau yang menjadi tanggung jawabnya (Ahmad et al., 2019). Stres kerja adalah hal yang terjadi di seluruh organisasi, entah itu organisasi kesehatan atau organisasi yang lain. Stres kerja adalah salah satu penyebab kinerja pegawai tidak meningkat. Sari (2020) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Stres ini dapat dialami oleh siapa saja dalam berbagai jenis organisasi dan muncul sebagai akibat dari beban kerja yang melebihi kemampuan, tanggung jawab yang berat, atau interaksi yang tidak kondusif dalam lingkungan kerja. Dampak dari stres kerja dapat terlihat melalui perubahan perilaku dan kondisi fisik, seperti emosi yang tidak stabil, kecemasan, sulit tidur, gangguan pencernaan, hingga penurunan kinerja.

2.1.3.1 Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2022) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi aspek-aspek psikologis dan komunikasi yang kompleks, antara lain:

1. Tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dan memengaruhi stabilitas emosi serta kemampuan berkonsentrasi.
2. Kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada motivasi dan produktivitas pegawai.
3. Menjaga citra perusahaan, yaitu rasa loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang dapat meningkatkan kinerja.
4. Kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dapat menghambat efektivitas kerja akibat ketidakjelasan tugas atau peran.

5. Frustrasi saat melaksanakan pekerjaan, yang berpotensi menurunkan semangat dan kualitas hasil kerja.
6. Intensitas komunikasi yang tinggi memungkinkan koordinasi dan penyampaian informasi yang efektif.
7. Efektivitas komunikasi yang baik mendukung pemahaman tugas dan penyelesaian masalah secara tepat.
8. Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.
9. Perubahan sikap pegawai yang dapat terjadi akibat tekanan kerja atau lingkungan kerja dan berpengaruh pada kinerja

2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stress kerja

Saragih dan Siahaan (2021) menyatakan stres kerja memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi gejala fisik dengan indikator tensi yang meningkat disebabkan oleh banyak tugas yang harus cepat diselesaikan, kepala terasa pusing dikarenakan beban kerja tinggi, serta mudah merasa letih dengan banyaknya tugas, dimensi yang kedua yaitu gejala psikologis, dengan indikator merasa tertekan dengan tugas yang tidak segera selesai, tensi meningkat diakibatkan karena beban kerja semakin tinggi, serta merasa gelisah karena tugas saat ini membuat tidak bisa mengembangkan keterampilan diri, dimensi yang ketiga yaitu gejala perilaku, dengan indikator sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan kerja, susah tidur diakibatkan oleh beban tugas berlebihan, dan meninggalkan serta tidak kunjung menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai alasan.

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disebut sebagai stressor. Cooper dan Quick (2017) mengelompokkan stressor menjadi tiga kategori, yaitu:

1. *Stressor* Lingkungan: Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan, seperti kondisi ekonomi, tekanan persaingan, dan perubahan teknologi.
2. *Stressor* Organisasi: Faktor yang timbul dari dalam organisasi, meliputi beban kerja, peran yang tidak jelas, dan kurangnya dukungan dari pimpinan.
3. *Stressor* Personal: Faktor yang berasal dari kondisi individu, termasuk kehidupan pribadi, keuangan, dan masalah kesehatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk menambah keakuratan penelitian yang akan menulis laksanakan, adapun penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Santanu dan Madhani, 2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (pt. global jet express)	1. Stess Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	Penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa bahwa Stres Kerja, Beban Kerja, memiliki hubungan cukup kuat meningkatkan kinerja karyawan.
2	(Lesmana, 2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kurir Shopee Express di	1. Stess Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Dalam penentuan sampling peneliti menerapkan teknik sampling purposive.	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan, beban kerja, Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap KinerjaKaryawan

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	(Hafizah et al., 2024)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja pada RS kelas D Pasaman Timur	1. Stess Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Kinerja pegawai (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden.	Shopee Express Di Kota Pasuruan. penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja sedangkan Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pegawai di RS kelas D Pasaman Timur pematangsiantar
4	(Deolla et al.,2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu	1. Stess Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja kurir. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja kuri, tres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kurir, Stres kerja berperan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja kurir
5	(Nandila et al., 2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kurir Pada PT. Lazada Elogistics Cabang Kota Tasikmalaya	1. Stess Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Kinerja Kurir (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	Penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja, dan stres kerja berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Kurir Pada PT. Lazada Elogistics Cabang Kota Tasikmalaya

Sumber : Data Diolah, 2026

2.3 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam pembahasan ini sebagai berikut:

1. Variabel independen

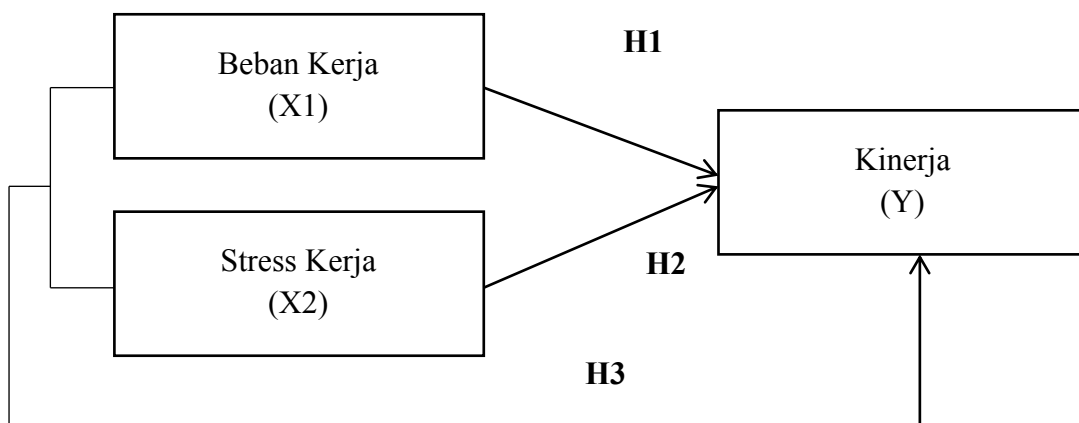
Variabel yang merupakan rangsangan untuk mempengaruhi variabel yang lain. Yang menjadi variabel independen adalah: Beban kerja (X1), Stress kerja (X2).

2. Variabel Dependen

Suatu jawaban atas hasil dari perilaku yang dirangsang. Dalam hal ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja (Y). Dari uraian diatas, dapat diambil kerangka pemikiran sebagai berikut:

- a. Variabel X1 (Beban kerja) mempengaruhi variabel Y (Kinerja), variabel X2 (Stress Kerja) mempengaruhi variabel Y (Kinerja)
- b. Secara bersama-sama variabel X1 (Beban Kerja) dan variabel X2 (Stress Kerja) mempengaruhi variabel Y (Kinerja).

Untuk lebih jelasnya digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis adalah proses penyusunan dugaan sementara mengenai hubungan antarvariabel penelitian yang didasarkan pada landasan teori, konsep ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu. Pengembangan hipotesis bertujuan untuk menjelaskan secara logis dan sistematis mengapa suatu variabel diduga memengaruhi variabel lainnya, sehingga hipotesis yang dirumuskan memiliki dasar ilmiah yang kuat dan dapat diuji secara empiris.

Dalam pengembangan hipotesis, peneliti menguraikan konsep variabel, menjelaskan hubungan sebab–akibat antarvariabel, serta memperkuat argumen dengan temuan penelitian sebelumnya. Dengan demikian, pengembangan hipotesis tidak hanya menyatakan hipotesis, tetapi juga memberikan alasan teoritis dan empiris yang mendasari perumusan hipotesis tersebut.

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Penelitian (Rolos et al., 2018) ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”.

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan fokus dan produktivitas, sehingga berdampak langsung pada kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Handayani (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan fisik dan psikologis individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Sari, Pratama, dan Nugroho (2022) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kelelahan dan stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan membuat individu sulit mempertahankan konsistensi kinerja, terutama dalam pekerjaan yang menuntut ketelitian dan ketepatan waktu.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

2.4.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan gangguan fisik, emosional, dan psikologis, sehingga berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, serta efektivitas kerja individu.

Penelitian oleh Prasetyo dan Wibowo (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, maka semakin menurun kemampuan individu

dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hasil penelitian Lestari, Rahmawati, dan Hidayat (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi menyebabkan penurunan fokus dan meningkatnya kesalahan kerja, sehingga kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menghambat pencapaian target organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Chen et al. (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penurunan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Individu yang mengalami stres kerja berkepanjangan cenderung memiliki tingkat kelelahan emosional yang tinggi, yang berdampak pada rendahnya kinerja.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H2 : Diduga Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Rahman & Siregar (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan meningkatkan stres kerja dan berdampak langsung pada penurunan kinerja individu, terutama dalam hal ketepatan dan kualitas kerja.

Widodo, Lestari, dan Putra (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, karena tekanan kerja yang tinggi menurunkan fokus, motivasi, dan daya tahan kerja karyawan. Kurniawan et al. (2023) mengungkapkan bahwa kombinasi beban kerja tinggi dan stres kerja yang

tidak terkelola secara baik menyebabkan penurunan produktivitas dan efektivitas kinerja secara signifikan.

H3: Diduga beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.