BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu sebagai utama sekaligus pendukung pada penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Penulis, Judul Penelitian	Hamidah Nayati Utami, Tri Wulida Afrianty, Rahma Wulan Sari (2019) Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening
	Alat Analisis	Analisis secara deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis).
	Hasil Penelitian	1. Beban Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) 2. Beban Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Keja (Z) 3. Pengaruh langsung Stres Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) 4. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Stres Kerja
	Persamaan	Variabel dependen Beban Kerja, Variabel independen Komitmen Organisasional dan Stres Kerja sebagai variabel intervening
	Perbedaan	-
2.	Penulis, Judul Penelitian	Novi Krista Hermawan, Kusuma Chandra Kirana, Gendro Wiyono (2022).

		Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi
	Alat Analisis	1. Non-probability sampling dengan teknik sensus/sampling jenuh.
		2. Analisis secara deskriptif
		3. Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS).
	Hasil Penelitian	1) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi Yogyakarta. 2) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi 3) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 4) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
	Persamaan	Metode penelitian kuantitatif
	Perbedaan	Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening
3.	Penulis, Judul Penelitian	Damrus Damrus, Ronal Donra Sihaloho (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
	Alat Analisis	1. Metode analisis statistik deskriptif
		2.Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana
	Hasil Penelitian	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
	Persamaan	Metode penelitian kuantitatif
	Perbedaan	Metode analisis statistik deskriptif dan uji

		hipotesis dengan analisis linear sederhana
4.	Penulis, Judul Penelitian	M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami (2016).
		Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan
	Alat Analisis	1. Analisis statistik deskriptif
		2. Teknik Statistik inferensial menggunakan analisis jalur (path analysis)
	Hasil Penelitian	Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
		2. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.
	3	3. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
		4. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
		5. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
11 =	Persamaan	Alat analisis jalur (path analysis)
1/	Perbedaan	Metode penelitian explanatory research
5.	Penulis, Judul Penelitian	Angel Wangsa, Edalmen (2022).
		Pengaruh Beban, Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
	Alat Analisis	Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS versi 3
	Hasil Penelitian	1. Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
		2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
		3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

	Persamaan	Varibel Dependen
•	Perbedaan	Metode penelitian kausal
	Penulis, Judul Penelitian	Raka Putra Edy Wirawan (2022)
		Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja
		Melalui Work Life Balance
	Alat Analisis	Partial Least Square (PLS)
	Hasil Penelitian	Beban kerja berdampak positive dan
		signifikan pada stress kerja
		2. Beban kerja berdampak positif pada Work
		life balance
	100	3. Work Life Balance memiliki dampak negatif
	27/1/2	pada stress
		4. Beban kerja memiliki dampak signifikan
20		pada stres kerja melalui Work life balance
A	Persamaan	Metode penelitian kuantitatif
I	Perbedaan	Alat analisis PLS

B. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Menurut (Wibowo, 2015) Komitmen organisasional adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Menurut (Robbins, 2015) Komitmen Organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja nyumengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Jadi, kesimpulan dari beberapa definisi di atas bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan untuk berpartisipasi dan mengikatkan diri kepada perusahaan atau organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

(Yudhaningsih, 2011) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu;

1. Faktor personal.

Seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan.

Seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur.

Seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralitas atau desentralitas, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian organisasi yang dilakukan oleh karyawan.

4. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang hanya beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu mempunyai tingkat komitmen yang berlainan.

c. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut (Allen, N. J., Meyer, 1990) dimensi komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen Afektif

Komitmen ini mengarah kepada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang yang berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut.

2. Komitmen Normatif

Komitmen ini mengarah kepada perasaan karyawan yang mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya disebabkan karena tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen Kontinuan

Komitmen ini mengarah kepada kehendak karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut karena terdapat perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi daripada dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan yang sudah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Secara lebih spesifik, (Riadi, 2018) menyatakan bahwa Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Seorang karyawan memiliki tuntutan untuk menyelesaikan segala bentuk kegiatan kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Jadi, kesimpulan dari beberapa definisi di atas bahwa beban kerja adalah tanggungan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan tenggat waktu yang ditentukan perusahaan atau organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut (Achyana, 2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

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

- 1) 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.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

B. Faktor internal

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 somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

c. Dimensi beban kerja

(Koesomowidjojo, 2017) menyatakan beberapa dimensi beban kerja sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

4. Lingkungan kerja

Sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

3. Stress Kerja

a. Definisi Stress Kerja

(Robbins, 2015) Stres adalah proses psikologis tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respon atau tekanan lingkungan. (Fahmi, 2016) Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya.

Jadi, kesimpulan dari beberapa definisi di atas bahwa stress kerja adalah keadaan dimana karyawan mengalami penekanan diri dikarenakan melakukan sesuatu hal

yang diluar batas kemampuannya yang dapat menggangu kejiwaan dan kesehatan mereka .

b. Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

(Ardana I Komang & Sriathi, 2013) menyebutkan sumber stres pada karyawan adalah faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan organisasi dengan pihak luar.

c. Bentuk - bentuk Stress Kerja

Beberapa bentuk - bentuk stress kerja menurut (Robbins, 2015) :

1. Gejala fisiologis

Seperti perubahan dalam metabolisme, nyeri otot, dan sakit kepala. Gejala psikologis seperti perasaan tegang, kecemasan, perasaan bosan, dan suka mengundur-undur tugas.

2. Gejala psikologis

Seperti perasaan tegang, kecemasan, perasaan bosan, dan suka mengundur-undur tugas.

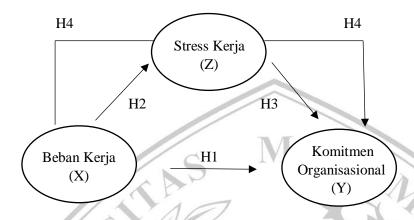
3. Gejala Perilaku

Seperti seringnya absen, perubahan pola makan, mengkonsumsi rokok secara berlebih, sulit untuk tidur, dan merasa gelisah.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk menghubungkan suatu topik yang akan diteliti. Dari latar

belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Dari kerangka bepikir di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas dilambangkan simbol (X) yaitu beban kerja (X), variabel intervening yaitu stress kerja (Z) dan variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y). Kerangka berpikir pada penelitian ini ditunjang oleh beberapa penelitian terdahulu, penelitian dari (Utami & Afrianty, 2019) yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui stress kerja.

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau asumsi peneliti yang bisa benar atau bisa saja salah mengenai suatu dari populasi tersebut. Maka dari itu suatu hipotesis akan dapat diketahui apakah suatu penelitian tersebut benar atau salah. Berdasarkan rumusan penelitian dan landasan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Beban Kerja yang berlebihan akan mengakibatkan karyawan menderita gangguan maupun penyakit, beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan. Penelitian (Arifin, M. . Z., Alhabsji, T., & Utami, 2016), (Dewi, 2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. (Hussein, K., & Soeling, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Dengan adanya beban kerja berlebih maupun tidak, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan. Seperti gangguan fisik, psikologis maupun perilaku pada karyawan. (Apriyani, 2021) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan pada stress, yang berarti bahwa jika beban kerja pada karyawan berkurang maka stres karyawan juga menurun dan begitu juga sebaliknya. Sama dengan penelitian (Satrya, 2018) juga menyebutkan beban kerja berpengaruh signifikan positif pada stres. Menurut (Sunyoto, 2012) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya tuntutan berupa tingkat keahlian maupun kemampuan yang tinggi, kecepatan dalam bekerja yang terlalu tinggi, dan volume atau jumlah pekerjaan yang terlalu banyak.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja

3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pada dasarnya manusia adalah makhluk rasional dan akan mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya, hal tersebut dapat dihubungkan dengan keinginan karyawan dalam melaksanaan pekerjaannya. Untuk menilai komitmen karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukannya, apabila karyawan mampu menjaga komitmen yang dimiliki maka akan dapat mengurungkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hasil penelitian (Hakim, L., Hidayat, 2018), (Assegaf, 2012) menunjukkan bahwa stres kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Wibowo, 2014), Stres dapat berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. (Utami et al., 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Stress Kerja

Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan stress kerja sebagai intervening, hal ini dapat dilihat dari peneliti terdahulu yaitu, (Utami & Afrianty, 2019) menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian (Arifin, 2016) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Namun, hasil penelitian (Hidayat, Hakim, 2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H4 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui stress kerja

MALA