

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan Sepatu Bersih, peneliti tentunya juga mempelajari peneliti yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu atau sebelumnya.

Peneliti terdahulu ini yang menjadi acuan dan bahan pertimbangan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Peneliti terdahulu yang digunakan yaitu peneliti yang berkaitan dengan beban kerja, kinerja karyawan, dan stress kerja sebagai berikut:

2. 1 Tinjauan Peneliti Terdahulu

Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. (Lintar, 2019)	1. Metode: Analisis Path 2. Sampel: 36 responden	- beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja - stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja melalui stress kerja
<p>2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan produksi PT. Kembang Joyo Sriwijaya (Alisa, 2022)</p>	<p>1. Metode : Analisis Rregresi Linier Berganda Sampel : 32 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja - Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
<p>3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan Job Stress kerja sebagai variabel intervening. (Putra, 2018)</p>	<p>1. Metode: Analisis Regresi Linier Berganda 2. Sampel: 100 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. - Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap job stress kerja karyawan

Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> - Jika Job stress kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun dan jika job stress karyawan rendah maka dapat meningkatkan kinerja karyawan
<p>4. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada PT. Askrindo. (Nugraheni, 2017)</p>	<p>1. Metode: Analisis Path Sampel: 75 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. - Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja - Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja

Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> - Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.
<p>5. Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan (Anitha Paulina, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode: Analisis Regresi Linier Berganda 2. Sampel: 51 responden 	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan - Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
<p>6. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan PT.Kembang Joyo Sriwijaya (Evin 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode: Analisis Regresi Linier Berganda 2. Sampel: 32 responden 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, - Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, - Pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan,

Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan. - Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja tidak berpengaruh.
<p>7. Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada perawat rumah sakit panti wilasa Citarum Semarang). (Respati, 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode: Analisis Path 2. Sampel: 100 responden 	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stress kerja - Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stress kerja - Beban kerja berpengaruh negatif terhadap karyawan - Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8. Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Bandung (Rizal&Saleh 2018)	1. Metode: Analisis Regresi Berganda 2. Sampel: 35 responden	- Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Beban kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan
9. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. (Chandra & Adriansyah, 2017)	1. Metode: Analisis Regresi Linier Berganda 2. Sampel: 45 responden	- Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. - Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam BLUD RSUD Kota Banjar. (Maharani & Budianto, 2019)	1. Metode: Analisis Regresi Linier Berganda 2. Sampel: 56 responden	- Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung beban kerja terhadap stress kerja, dalam BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori sangat tinggi. - Hasil penelitian juga menunjukkan hasil

Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		bahwa terdapat pengaruh positif tidak langsung dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening)

2.2 Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

Didalam suatu organisasi itu terdapat tugas masing-masing yang mengarah pada pencapaian dan tujuan perusahaan. Tugas-tugas yang dijalankan tersebut tentunya mempunyai hasil yang tidak sama atau berbeda-beda. Hasil kerja itulah yang disebut dengan kinerja karyawan untuk menjadi suatu pencapain dalam target pada perusahaan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Menurut Hamzah (2012) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

Berdasarkan dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan ketetapan atau standar pekerjaan yang telah diberlakukan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja yang dihasilkan karyawan nantinya akan berdampak pada suatu perusahaan

yang berarti dalam perusahaan itu ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan baik itu secara individu maupun kelompok.

A. Faktor mempengaruhi kinerja Menurut Gibson (2012) ada tiga perangkat variasi yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual beban kerja merupakan tuntutan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan. Beban kerja dirasa terlalu berat ketika tugas yang diberikan melebihi kemampuan dan waktu yang diberikan tidak cukup.
2. Variabel Organisasi Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kerja seseorang karyawan.
3. Variabel Psikologis Kinerja karyawan maupun perusahaan tergantung pada kemampuan psikologis seperti stress kerja.

B. Menurut Robbins (2015) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2. Beban Kerja

Menurut Munandar (2012) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas

waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari individu karyawan tersebut.

Moekijat (2014) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Dalam kata lain beban kerja merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dengan adanya keterampilan tinggi dalam menyelesaikan tugas tersebut.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Munandar (2012) mengklasifikasi faktor-faktor beban kerja dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Beban kerja sebagai tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal selain berdampak terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Ini berarti bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup, dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai juga perlu.

2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam sering meyebabkan bagi para karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terdapat kinerja seorang karyawan.

b. Indikator beban kerja

Menurut Putra (2012) terdapat 3 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang individu tidak bisa memenuhi standar pekerjaan perusahaan, maka persyaratan perusahaan menjadi beban bagi individu; sebaliknya, Ketika individu memahami dan menerima standar kerja, maka beban kerjanya berkurang.

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) 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.

3. Stress Kerja

Menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa stress kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting atau tidak tertentu.

Menurut Munandar (2008), stress kerja adalah hasil dari kurang atau tidak adanya kecocokan antara seseorang (dalam kepribadian, bakat, dan kecakapannya) dengan lingkungannya sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam hidupnya.

Menurut Luthans (2011) mengemukakan stress kerja adalah sebuah respon adaptif pekerja yang diperantarai oleh proses psikologi, kondisi lingkungan dan perbedaan individu yang merupakan akibat dari tuntutan fisik atau psikologi seseorang secara berlebihan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan stress kerja adalah kondisi dimana seseorang mengalami rasa tekanan fisik oleh atasan yang mengakibatkan ketidakmampuan dalam memenuhi hasil kerja yang maksimal.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja Menurut Nasrudin dalam Wijaya (2017) mengklasifikasi faktor-faktor stress kerja dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja

Hal-hal yang terdapat dilingkungan kerja dapat menjadi sumber stress. Kondisi fisik dilingkungan kerja yang dapat menimbulkan stress, antara lain: penataan ruangan kerja, prosedur kerja, tingkat keleluasaan pribadi, sistem ventilasi dan sistem penerangan. Disamping hal-hal yang bersifat fisik, kondisi psikis dilingkungan kerja dapat menjadi sumber stress yaitu beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, pengawasan yang kurang baik, iklim yang kurang menjamin keamanan, kurangnya umpan balik dari hasil kerja, kurang jelasnya pemberian wewenang, serta perselisihan antar pribadi dan kelompok.

2. Faktor kondisi lingkungan

Lingkungan pada umumnya banyak mengandung sumber stress. Maksud lingkungan disini yaitu lingkungan fisik (alam),

lingkungan sosial/budaya, dan sebagainya. Kondisi lingkungan yang kurang memadai dapat menimbulkan stress, misalnya lingkungan perumahan yang kumuh, sarana yang kurang, banyaknya gangguan keamanan, perbedaan latar budaya yang berbeda dan sebagainya. Peristiwa-peristiwa yang menjadi sumber stress saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan saling berpengaruh dengan berbagai aspek kehidupannya yang dapat menimbulkan stress.

3. Faktor individual

Setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda terhadap tantangan yang datang pada dirinya, bergantung pada kondisi karakteristik pribadinya. Dari sumber dan tantangan yang sama, bisa timbul stress dengan bentuk dan intensitas yang berbeda antara satu dan lainnya. Pada umumnya, mereka yang memiliki tingkat kemandirian yang tinggi relatif mampu menghadapi stress dengan baik. Pribadi yang mandiri, akan mampu mengenal apa yang harus dilakukannya dan mampu pula mengendalikan perilaku yang harus diwujudkan. Biasanya pribadi yang mandiri memiliki ciri 5K yaitu konsisten, komitmen, kendali, kompetensi, dan kreativitas. Pribadi yang mandiri cenderung lebih mampu mengendalikan stress dengan meminimalkan dampak negatifnya dan memaksimalkan dampak positifnya.

4. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dengan adanya beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan merasa tertekan

dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat menimbulkan karyawan menjadi stress.

b. Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins (2019) indikator stress kerja meliputi kategori sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan seorang karyawan. Beberapa pekerjaan mempunyai sifat lebih untuk menyebabkan terjadinya stress kerja. Tuntutan tugas berkisar pada pekerjaan itu sendiri yang meliputi perubahan dan ketidakpastian bagi para pekerja. Kalau orang tidak punya kendali atas apa yang dikerjakannya, maka mereka mengalami stress. Terlalu banyak tuntutan, kesempatan kerja yang semakin sempit dimasa depan, dan diperkenalkannya teknologi baru bisa menimbulkan stress.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran adalah tuntutan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan harus memahami peran dan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan tidak mengetahui apa yang menjadi peran dan tanggung-jawabnya di dalam perusahaan, karyawan tersebut akan mengalami kebingungan dan ketidakjelasan mengenai apa yang harus ia lakukan.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi mencerminkan *stressor* yang terkait dengan hubungan dalam organisasi. Tuntutan seperti ini mencakup cara berhubungan dengan orang yang kasar, dan gaya kepemimpinan yang bertentangan dan sulit. Tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok juga bisa menyebabkan stress.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi digambarkan sebagai instansi yang diwarnai dengan struktur yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab.

5. Kepemimpinan organisasi

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

2.3 Kerangka Pikir

Menurut Munandar (2012) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dengan indikator beban kerja menurut Putra (2012) yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Kinerja karyawan dengan dasar teori yang mengacu kepada pendapatnya Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan secara kualitas, kuantitas dengan indikator kinerja karyawan mengacu pada pendapatnya Robbins (2015) yang meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa stress kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting atau tidak tertentu. Menurut Robbins (2019) indikator stress kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

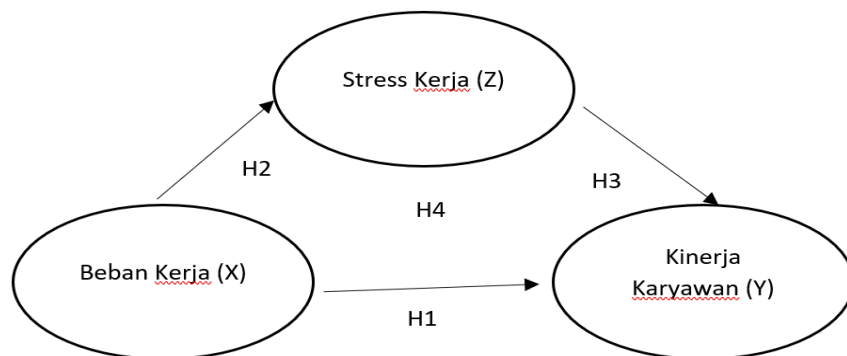
Hasil penelitian yang mendasari bagan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rolos (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa beban kerja meningkat maka

kinerja karyawan menurun dan apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat

Hasil penelitian yang mendasari tentang pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Menurut Luthans (2011) mengemukakan stress kerja adalah sebuah respon adaptif pekerja yang diperantarai oleh proses psikologi, kondisi lingkungan dan perbedaan individu yang merupakan akibat dari tuntutan fisik atau psikologi seseorang secara berlebihan.

Hasil penelitian yang mendasari bagan tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012) bahwa salah satu dari faktor-faktor stress kerja adalah adanya beban kerja berlebih, dimana beban kerja berlebih akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

Peneliti mengajukan bentuk penelitian sebagai berikut: kinerja karyawan sebagai variabel yang di ukur melihat pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dilihat bagan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Hubungan Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Dan Stress Kerja

2.4 Hipotesis

Dalam individu tiap karyawan memiliki suatu persepsi yang positif maka mereka akan menanggapi beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Dan sebaliknya jika persepsi itu negatif maka yang akan muncul beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan. Dampak yang akan muncul dari beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan apabila beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun.

Penelitian yang dilakukan Putra (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Evin (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis:

H1: Beban Kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hubungan antara beban kerja terhadap stress kerja dapat dikaitkan apabila karyawan memiliki beban kerja tinggi maka akan menjadi pembangkit stress. Apabila karyawan mengalami stress kerja maka akan menimbulkan ketegangan dalam bekerja. Stress kerja disebabkan oleh adanya tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan Alisa (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stress yang dirasakan. Penelitian yang dilakukan Nugraheni (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap stress kerja. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis:

H2: Beban Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja (Z)

Stress kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja karyawan dalam perusahaan. Stress tinggi akan berpengaruh pada kinerja, akan tetapi kinerja akan menurun sebagai akibat stress yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka. Stress terkait pekerjaan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang kemudian penekanannya menempatkan dampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Respati (2013) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, pada penelitian tersebut menyatakan bahwa apabila stress kerja semakin tinggi maka kinerja akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Evin (2021) hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis:

H3 :Stress kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja yang dialami karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Jika dengan banyaknya tugas yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan, keahlian, dan waktu penyelesaian tugas oleh karyawan bisa menjadi sumber stress.

Penelitian yang dilakukan Evin (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stress kerja. Hasil penelitian Chandra & Adriansyah (2017) membuktikan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan.

H4 :Beban kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stress kerja (Z)

