

## BAB II

### KERANGKA DASAR TEORI DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian memberikan gambaran penelitian terdahulu yang sejenis, sebagai referensi dalam penelitian, sehingga penelitian akan menjadi lebih ilmiah.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh <i>Workplace Loneliness</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami: Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta (Ramadhani & Muafi, 2021)	Workplace Loneliness dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami Analisa data : Regresi linier berganda	(1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan workplace loneliness terhadap nilai spiritual Islami pada karyawan, (2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan workplace loneliness terhadap kinerja karyawan, (3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap nilai spiritual Islami, (4) terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, (5) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai spiritual Islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai spiritual Islami tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara workplace loneliness dengan kinerja karyawan dan menunjukkan nilai spiritual Islami memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta.
2.	Stress and Its	Stres kerja dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Impact on Employee Performance (Iskamto, 2021)	kinerja karyawan Analisa data : Regresi linier berganda	stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta) (Yuni, 2020)	Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi  Analisa data : Regresi linier berganda	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta artinya, jika beban kerja meningkat maka stres kerja juga akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta artinya, jika beban kerja meningkat tidak mempengaruhi kinerja dan sebaliknya jika beban kerja menurun tidak mempengaruhi kinerja pula. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta artinya, jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan turun. Ada pengaruh mediasi variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.
4.	Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Saulina Batubara & Abadi, 2022)	Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja  Analisa data : Regresi linier berganda	peran dukungan rekan kerja dan optimalisasi beban pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan stres kerja yang rendah. Fokus pada penelitian ini berupa tingkat stres kerja yang rendah merupakan indikator meningkatnya kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Rawamangun karena stres kerja yang dialami karyawan pasti mempengaruhi hasil kerja terkhususkan perusahaan jasa yang tentunya harus memberikan pelayanan yang terbaik pada nasabah sehingga faktor penentu dalam penelitian ini adalah stres kerja yang tentunya tidak mengesampingkan beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan

No	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			dan dukungan dari rekan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk menjaga tingkat stres karyawan karena ada motivasi tersendiri apabila rekan kerja memberi dukungan.
5.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. (Ehsan & Ali, 2019)	Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Analisa data : Regresi linier berganda	faktor stres terkait memiliki efek negatif pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pada Banking Sector of Faisalabad, Pakistan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi dalam penelitiannya. Sedangkan persamaannya adalah analisis datanya menggunakan regresi linier berganda.

## 2.2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka menguraikan hasil-hasil karya ilmiah yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, beban kerja, spiritualitas tempat kerja, dan stres kerja.

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

Menguraikan tentang pengertian kinerja karyawan, tujuan penilaian kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan, dan indikator kinerja karyawan.

#### a. Pengertian Kinerja

Usaha dalam bekerja sama dengan usaha dalam suatu pekerjaan tertentu. Menurut para ahli, ada beberapa jenis kinerja yang berbeda: Kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan hasil yang dihasilkannya selama menjalankan tugas pekerjaannya, seperti yang diungkapkan oleh (Ruky, 2011).

Hasibuan (2015) mengartikan “kinerja” sebagai sejauh mana seorang individu memenuhi persyaratan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai cara dia menyelesaikan aktivitas terkait pekerjaan dan hasil dari upaya tersebut (Simamora et al., 2022).

Simanjuntak (2015) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana hasil yang diinginkan dapat terwujud. Menurut Simanjuntak, kinerja pribadi seseorang diukur dari seberapa baik seseorang memenuhi tenggat waktu atau menyelesaikan suatu tugas. Kinerja karyawan merupakan produk dari beberapa faktor yang saling berhubungan, seperti peran karyawan, tingkat motivasinya, kemampuan alaminya, serta hasrat dan minat pribadinya, sebagaimana dijelaskan di atas. Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan dari tinjauan kinerja adalah untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi dengan meningkatkan sumber daya manusianya. Tidak hanya hasil nyata yang harus dievaluasi dalam tinjauan kinerja, namun juga konteks pekerjaan yang lebih luas, termasuk faktor-faktor seperti kompetensi, ketekunan, disiplin, hubungan kerja, dan masalah terkait tugas. Tinjauan kinerja memberikan sejumlah fungsi, sebagaimana diuraikan oleh (Rivai, 2013).

1. Etos kerja,
2. Motivasi, dan
3. Tanggung jawab karyawan semuanya dapat ditingkatkan dengan menyamakan upaya mereka dengan manfaat moneter yang sesuai.
4. Untuk mengidentifikasi satu pekerja dari pekerja lainnya.

5. Kemajuan sumber daya manusia (SDM) yang masih dapat dibedakan pada tingkat deep reassignment antara lain seperti mengadakan mutasi atau mutasi, rotasi pekerjaan, promosi jabatan, dan pelatihan.
6. Mendorong dan memfasilitasi inisiatif karyawan demi peningkatan kinerja.
7. Penting untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan menuju kesuksesan.
8. Untuk meminta masukan dari pekerja guna memperbaiki desain pekerjaan dan kondisi kerja.
9. Pemberhentian dari pekerjaan, penerapan hukuman atau insentif.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai kinerja As'ad (2010) yaitu :

*a. Subjective Procedure*

Setiap pihak yang terlibat dalam proses tersebut—atasan, bawahan, rekan kerja, rekan kerja, pengamat eksternal, dan individu itu sendiri—akan mengevaluasi dan memperhitungkan kemahiran karyawan di tempat kerja. Ketergantungan prosedur pada penilaian manusia menjadikannya rentan terhadap kesalahan:

- Tipe *Liniency*, Terjadi ketika penilai secara konsisten memberikan penilaian yang tinggi kepada bawahannya.
- Tipe *Strictness*, terjadi ketika pengulas bersikap bias terhadap bawahannya dan memberi mereka penilaian negatif.
- Tipe *Central Tendency*, Muncul ketika seorang manajer ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang baik kepada stafnya.
- *Halo Effect Error*, bias dalam persepsi keseluruhan penilai sebagai akibat dari pengetahuan dan keahliannya sebelumnya.

- Personal Bias, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negatif.

*b. Direct Measures*

Pendekatan ini berbeda dengan teknik evaluasi tradisional, yang mana atasan disurvei mengenai kinerja bawahannya dalam pekerjaan. Penilaian ini dapat berupa salah satu dari dua jenis:

1. Ada hubungannya dengan manufaktur; berfokus pada output dan kualitas.
2. Data pribadi seperti waktu kedatangan dan keakuratan karyawan, keluhan karyawan, waktu belajar, dan jam kerja yang dihabiskan, dll.

*c. Proficiency Testing*

Merupakan metode pelengkap untuk menilai kompetensi personel. Kandidat yang dievaluasi di sini perlu memberikan gambaran realistis tentang pekerjaannya. Ada dua aplikasi utama untuk meningkatkan kinerja. Hal pertama yang harus dilakukan adalah membangun sistem untuk melacak kemajuan menuju tujuan guna memberikan penghargaan kepada tujuan tersebut dengan hal-hal seperti kenaikan gaji dan promosi. Pertumbuhan individu adalah penerapan lainnya (Jackson et al., 2016).

**c. Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan bagian dari pelayanan dan kegiatan yang selalu menjadi sasaran keluhan publik. Suatu upaya diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja adalah salah satu metode untuk menentukan seberapa baik kinerja suatu organisasi. Istilah "penilaian kinerja" mengacu pada metode formal yang digunakan oleh bisnis untuk mengevaluasi dan menentukan peringkat personel mereka. Tujuan penilaian adalah untuk mengetahui apakah kinerja aktual memenuhi hasil yang diharapkan atau tidak (Handoko, 2016).

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja yaitu berdasarkan orientasi masa lalu yang dapat di buat menggunakan *rating scale, check list, critical incident method, field review method, performance test dan observations* (Arwani, 2006). Klasifikasi penilaian kinerja pegawai menurut (Widodo, 2015), antara lain :

- a. Pendekatan *trait*  
keluaran tenaga kerja, kemampuan tenaga kerja, organisasi buruh, tanggung jawab tenaga kerja, konsentrasi tenaga kerja, dan kapasitas memelihara peralatan.
- b. Pendekatan perilaku  
Kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menyelesaikan tugas dievaluasi dengan menggunakan metode penilaian, dengan penekanan pada metode penilaian.
- c. Pendekatan hasil  
Penilaian kinerja yang memfokuskan perhatiannya pada out put atau penilaian kinerja yang berfokus pada pencapaian sasaran atau hasil.

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menghitung dan memantau metrik kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran dapat dilakukan setiap hari untuk memastikan bahwa kinerja meningkat sesuai rencana.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan nilai tambah bagi suatu organisasi, kata (Jackson et al., 2012).

1. Kuantitas Kerja  
Norma ini dicapai dengan membandingkan jumlah pekerjaan yang diharapkan (norma) dengan sumber daya yang tersedia.
2. Kualitas Kerja

Tolok ukur ini lebih mementingkan kualitas pekerjaan dibandingkan hasil semata.

3. Pemanfaatan Waktu

Khususnya, peralihan ke pendekatan yang lebih sesuai dengan kebijakan mengenai waktu di kantor.

4. Tingkat Kehadiran

Akibatnya, karyawan yang terus-menerus melewatkan terlalu banyak pekerjaan karena kehadiran yang buruk dianggap kurang produktif bagi pemberi kerja.

5. Kerjasama

Keberhasilan bagian yang diawasi tergantung pada peran serta seluruh pekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika pemimpin efektif dalam menginspirasi anggota timnya untuk bekerja sama, produktivitas akan meningkat.

Nilai seorang karyawan bagi suatu organisasi berhubungan langsung dengan tingkat kinerjanya. Jackson (2012) berpendapat bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi harus fokus pada membantu orang dan tim bekerja lebih baik.

### **2.2.2 Beban Kerja**

Menguraikan tentang pengertian beban kerja, penyebab beban kerja, dampak beban kerja, dan indikator beban kerja.

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

Setiap bisnis harus memikirkan masalah beban kerja karyawan karena berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Vanchapo (2020), beban kerja karyawan adalah banyaknya pekerjaan yang diperkirakan akan diselesaikan oleh orang tersebut dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan sejumlah tugas tertentu, maka ia tidak mempunyai beban. Namun, jika pekerja tidak mampu

memberikan hasil yang diharapkan, maka beban kerjanya akan bertambah.

Menurut Monika (2017), beban kerja adalah proses yang dilalui seseorang dalam memenuhi kewajiban suatu jabatan atau serangkaian jabatan dalam jangka waktu yang dapat diterima. Hart dan Staveland sebagaimana dikutip dalam Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan konsekuensi interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan.

Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada sekelompok orang untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan keterampilan dan sumber daya kelompok tersebut.

Beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Irwandy (2007), adalah berapa kali setiap tugas harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Pengerahan tenaga mental dan fisik dihitung sebagai kerja. Penyakit dan penyakit akibat kerja dapat terjadi ketika seseorang mengalami pekerjaan yang berlebihan atau ketika kemampuan fisiknya tidak memadai.

Keterbatasan pemrosesan informasi melahirkan gagasan tentang beban kerja. Ada standar kinerja yang dipegang teguh oleh orang-orang ketika mereka menghadapi tantangan. Jika keterbatasan seseorang menghalangi mereka untuk bekerja pada tingkat yang sepadan dengan kemampuannya dan apa yang diharapkan darinya dalam pekerjaan, bisa menyebabkan beban kerja. Dari pengertian beberapa peneliti dapat disimpulkan beban kerja merupakan banyaknya tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu.

## **b. Penyebab Beban Kerja**

(Soleman, 2011) menemukan bahwa faktor internal dan eksternal mempengaruhi beban kerja pekerja.

### **1. Faktor internal**

Segala sesuatu yang berasal dari dalam diri pekerja, seperti ciri-ciri tubuh atau somatiknya sebagai reaksi terhadap tekanan eksternal, dianggap sebagai faktor internal. Usia, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi, dan sebagainya merupakan contoh faktor somatik, sedangkan persepsi, motivasi, tujuan, keyakinan, dan tingkat kesenangan merupakan contoh aspek fisik.

## 2. Faktor eksternal

- a. Administrasi tugas. meliputi waktu istirahat, jam kerja, jadwal kerja, dan pola shift.
- b. Kondisi fisik, biologis, dan mental di tempat kerja semuanya berkontribusi pada apa yang dikenal sebagai “lingkungan kerja”, yang mungkin menimbulkan stres bagi pekerja.
- c. Tugas . Ada dua kategori utama pekerjaan: mental dan fisik. Kerja mental mencakup akuntabilitas, perasaan, dan kompleksitas pekerjaan. Kerja fisik mencakup hal-hal seperti menyiapkan dan menghancurkan ruang kerja, tempat kerja, mentalitas, transportasi, pengangkatan, dan keadaan lingkungan.

### **c. Dampak Beban Kerja**

Menurut (Rusda & Dini Arimbi, 2017), pekerja dapat mengalami dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan antara lain:

#### 1. Kenaikan tingkat absensi

Karyawan yang terlalu banyak bekerja seringkali jatuh sakit karena kelelahan. Hal ini menyebabkan tingkat ketidakhadiran yang sangat tinggi, sehingga mengganggu operasional normal dan menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan.

#### 2. Kualitas kerja menurun

Akibat kelelahan fisik dan berkurangnya fokus, ketegangan pekerjaan, dan pengendalian diri, kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar kerja akan terganggu. Hal ini disebabkan

karena beban yang diberikan terlalu berlebihan dan berat serta tidak sesuai dengan bakat yang dimiliki pekerja.

### 3. Keluhan pelanggan

Karyawan mungkin merasa tertekan untuk menyelesaikan keluhan klien ketika hasil kerja mereka di bawah standar dan gagal memenuhi harapan mereka.

## **d. Indikator Beban Kerja**

Berikut beberapa indikator beban kerja menurut (Munandar, 2010):

### 1. Target yang harus di capai.

Perspektif mengenai besarnya sasaran tugas yang ditetapkan agar dapat diselesaikan pada tanggal tertentu. Persepsi terhadap beban kerja yang tinggi oleh seorang pegawai berbanding lurus dengan persepsinya terhadap tujuan tugas yang tinggi.

### 2. Kondisi pekerjaan.

Perspektif pribadi tentang keadaan kerja dan metode menghadapi tantangan yang tidak terduga, seperti harus lembur di kantor. Dalam situasi ini, pekerja dihadapkan pada masalah yang perlu dipecahkan atau tugas yang perlu diselesaikan; jika mereka menganggap hal ini terlalu menantang, mereka mungkin merasa beban mereka bertambah, dan sebaliknya.

### 3. Standar Pekerjaan.

Kesan pertama terhadap masalah terkait pekerjaan meliputi beban kerja yang dibutuhkan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja tidak mampu atau tidak mau memenuhi standar kerja perusahaan, maka persyaratan perusahaan menjadi beban bagi pekerja tersebut; sebaliknya, ketika karyawan memahami dan menerima standar kerja, maka beban kerjanya berkurang.

### 2.2.3 Spritualitas Tempat Kerja

Menguraikan tentang pengertian spritualitas tempat kerja, manfaat spritualitas tempat kerja, dan indikator spritualitas tempat kerja.

#### a. Pengertian Spritualitas Tempat Kerja

Menurut Ryan (2014), spritualitas adalah “jalan manusia dengan segala kekayaannya” (yaitu, hubungan antara pribadi manusia dan pribadi transitif; interaksi antar manusia; jalan menuju evolusi yang diinginkan seseorang sebagai pribadi).

Menjadi spritual berarti merasakan hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri Anda sendiri, dengan orang lain, dan dengan alam semesta secara keseluruhan. Menjadi spritual berarti menjalani transformasi yang berkaitan dengan hakikat hubungan seseorang dengan Tuhan (Schreurs, 2012).

Banyak orang mempunyai kesan buruk tentang spritualitas karena kesalahpahaman terhadap istilah tersebut. Spritualitas sering kali dibahas bersamaan dengan agama, yang keduanya disusun berdasarkan norma pemikiran dan perilaku bersama. Namun, spritualitas tidak memiliki hierarki yang kaku dan organisasi yang kaku. Berbeda dengan agama terorganisir yang cenderung berkonsentrasi pada dunia luar, spritualitas merupakan perjalanan batin yang bisa dilakukan oleh siapa pun, apa pun keyakinan agamanya. Menemukan makna dan tujuan ditempat kerja merupakan bagian dari spritualitas tepat kerja dan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas hidup diri sendiri dan orang lain.

Ashmos & Duchon (2014) mendefinisikan "spritualitas di tempat kerja" sebagai "pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang diperlukan untuk mempertahankan pekerjaan yang bermakna dalam lingkungan organisasi."

Dengan meningkatkan spiritualitas ke dalam tempat kerja akan mengarah pada budaya baru di mana orang-orang akan lebih puas dengan profesinya dan bangga dengan penampilan mereka. Bagian penting dari spiritualitas yang mungkin membantu pekerja mengatasi tantangan masa depan adalah rasa kebersamaan yang mereka peroleh dari tempat kerja mereka (Wulandari & Sudarma, 2017).

Penggabungan spiritualitas seseorang ke dalam tempat kerja memungkinkan lebih fokus, komunitas, dan kelengkapan dalam pekerjaan (Pandey, 2016). Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan spiritualitas tempat kerja adalah kehidupan batin yang dirasakan karyawan dengan tempat kerja sehingga menemukan tujuan dan makna dalam ditempat kerja.

#### **b. Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja**

Ada beberapa manfaat yang terkait dengan spiritualitas di tempat kerja (Krishnakumar, 2014).

##### **1. Intuisi dan kreativitas**

Memperluas kesadaran spiritual seseorang dapat mengarah pada pemikiran yang lebih intuitif dan kreatif. Intuisi dan pemikiran orisinal adalah aset pemecahan masalah yang ampuh.

##### **2. Kejujuran dan kepercayaan**

Integritas dan kepercayaan akan memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan di masa depan. Kejujuran adalah nilai sentral bagi banyak organisasi nirlaba yang berorientasi spiritual.

##### **3. Pemenuhan pribadi**

Tempat kerja yang mendorong spiritualitas cenderung memiliki anggota staf yang lebih bahagia dan puas. Kebahagiaan dan moral akan melonjak sebagai konsekuensinya.

##### **4. Komitmen**

Ada dua aspek komitmen, keduanya berkaitan dengan menunjukkan loyalitas kepada suatu kelompok. Kategori pertama

mencakup hal-hal yang berada dalam kendali individu, yang dikenal sebagai “faktor pribadi”. Kedua, ada elemen kontekstual yang perlu dipertimbangkan.

#### 5. Kinerja Organisasi

Spiritualitas di tempat kerja telah terbukti meningkatkan produktivitas. Sudah menjadi rahasia umum bahwa spiritualitas adalah bagian penting dari diri kita sebagai manusia.

### c. Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja

Berikut tiga indikator spiritualitas di tempat kerja yang dipaparkan (Milliman, 2003) :

#### 1. *Meaningful work* (Pekerjaan yang berarti)

Bagian penting dari menjadi spiritual di tempat kerja adalah memiliki hubungan yang mendalam dengan pekerjaan yang Anda lakukan. Aspek spiritualitas di tempat kerja ini menunjukkan hubungan unik yang dibentuk setiap individu dengan pekerjaan mereka.

#### 2. *Alignment with organizational value* (Keselarasan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu).

Tingkat organisasi adalah pilar ketiga spiritualitas di tempat kerja. Faktor ketiga ini memberikan contoh kontribusi orang-orang yang cita-citanya dan cita-cita organisasi mempunyai keselarasan yang erat. Hal ini terkait dengan gagasan bahwa seseorang harus memberikan dampak positif pada kehidupan orang lain untuk mencapai tujuan pribadinya dalam suatu organisasi.

#### 3. *Community* (Komunitas)

Ini adalah bagian dari spiritualitas di tempat kerja yang menekankan dinamika interpersonal antara karyawan dan atasan mereka.

## 2.2.4 Stres Kerja

Menguraikan tentang pengertian stres kerja, pendekatan stres, sumber stres, dan indikator stres.

### a. Pengertian Stres Kerja

Reaksi tubuh terhadap segala jenis tekanan atau beban adalah stres. Ketika seseorang memiliki terlalu banyak hal di piringnya dan merasa tidak mungkin menyelesaikan pekerjaannya, mereka mungkin menderita stres karena reaksi tubuh yang tidak efektif terhadap tantangan tersebut.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah tekanan emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan seseorang. Gejala stres di tempat kerja antara lain perubahan suasana hati, kesepian, sulit tidur, terlalu banyak merokok, tegang dan gelisah, khawatir dan gelisah, sulit bersantai, mengalami tekanan darah tinggi, dan sulit mencerna makanan.

Di tempat kerja, stres dapat disebabkan oleh aktivitas (lingkungan), kondisi eksternal, atau insiden apa pun yang membuat seseorang mengalami tekanan mental atau fisik yang sangat tinggi, di mana pun lokasinya. Eustress mengacu pada stres yang bermanfaat, sedangkan distress menggambarkan stres yang merugikan atau berlebihan.

Seseorang mengalami stres ketika sumber daya mental dan fisiknya terkuras terlalu sedikit, seperti yang dijelaskan oleh (Luthans, 2015). Ciri-ciri pribadi dan operasi mental mempengaruhi bagaimana orang bereaksi terhadap perubahan ini. Oleh karena itu, masuk akal untuk berasumsi bahwa respons orang terhadap stres di tempat kerja akan berbeda-beda berdasarkan berbagai faktor pribadi dan kontekstual.

Menurut Robbins (2015), meningkatnya tuntutan efisiensi di tempat kerja menjadikan masalah stres di tempat kerja di perusahaan menjadi hal yang penting untuk dilacak. Seorang pemimpin di perusahaan harus meredakan ketegangan karyawannya untuk mencegah hasil yang tidak menguntungkan. Maka dapat disimpulkan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

#### **b. Pendekatan Stres Kerja**

Stres kerja dapat diatasi baik dari sudut pandang individu maupun organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2019). Karena stres dapat berdampak negatif pada kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan keuangan seseorang, penting bagi masyarakat untuk mengambil tindakan. Perusahaan harus peduli tidak hanya karena altruisme tetapi juga dampaknya terhadap efisiensi dan produktivitas bisnis secara keseluruhan.

##### **1. Pendekatan individu**

Tingkatkan iman Anda, duduklah dengan tenang dan bernapaslah dalam-dalam, berolahragalah, habiskan waktu bersama orang-orang terkasih, dan keluarlah dari rutinitas Anda.

##### **2. Pendekatan perusahaan meliputi**

Suasana organisasi, lingkungan fisik, ketersediaan fasilitas olahraga, analisis dan klarifikasi tugas, peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, reorganisasi tanggung jawab, dan penerapan pendekatan manajemen berbasis tujuan.

Menurut Robbins (2016) menyarankan tiga kelompok hasil dari stres di tempat kerja:

##### **a. Gejala Fisiologis**

Karena para peneliti di bidang ilmu kedokteranlah yang mempelajari stres, maka masuk akal jika fokus awal adalah pada manifestasi fisik dari kondisi tersebut. Berdasarkan temuan penelitian ini, jelas bahwa stres dapat mengubah laju

metabolisme seseorang, menyebabkan peningkatan detak jantung dan pernapasan, tekanan darah, migrain, dan bahkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologi

Ketidakpuasan bisa disebabkan oleh stres. Stres di tempat kerja merupakan kontributor utama ketidakpuasan kerja. Itu adalah jumlah minimum dampak stres terhadap kondisi mental Anda. Kecemasan, kebosanan, kemarahan, melankolis, kelelahan, kekecewaan, kurang sabar, jengkel, dan menunda-nunda adalah manifestasi dari stres.

c. Gejala Perilaku

Perubahan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, kecemasan, dan kesulitan tidur, semuanya merupakan gejala perilaku yang berhubungan dengan stres.

**c. Sumber-Sumber Stres Kerja**

Faktor stres di tempat kerja tidak terlepas dari kenyataan bahwa pekerja merasa stres. Menurut Robbins, setidaknya ada tiga penyebab terjadinya stres dalam pekerjaan (Robbins, 2017). Penyebab stres di tempat kerja adalah:

1. Tuntutan tugas

Merupakan komponen kehidupan kerja seseorang. Karakteristik pekerjaan (seperti otonomi, variasi tugas, dan otomatisasi) serta keadaan kerja dan tata letak fisik mempunyai peran. Kemungkinan stres lebih besar muncul ketika tugas seseorang lebih bergantung pada tugas orang lain.

2. Tuntutan peran

Stres di tempat kerja yang disebabkan oleh ekspektasi yang diberikan kepada seorang karyawan karena posisinya dalam suatu organisasi merupakan contoh tuntutan peran. Ketika orang-orang

dengan peran berbeda mempunyai ekspektasi yang tidak realistis terhadap satu sama lain, tidak ada yang menang.

### 3. Tuntutan pribadi

Stres di tempat kerja karena tekanan individu, seperti yang dilakukan oleh rekan kerja. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk mungkin berdampak lebih negatif pada karyawan dengan tuntutan sosial yang tinggi.

#### **d. Indikator Stres Kerja**

Stres kerja diukur melalui empat indikator Yan Zhenzhen (2014) yakni:

##### 1. Kekhawatiran

Di tempat kerja, keengganan terhadap hal-hal baru dan ketidakpastian. Khawatir adalah emosi yang umum di kalangan pekerja karena beberapa alasan terkait pekerjaan mereka.

##### 2. Gelisah

Ketidaknyamanan yang dialami pekerja saat melakukan pekerjaannya untuk perusahaan. Hal ini mungkin terjadi ketika pekerja dihadapkan pada bahaya besar dalam menjalankan tugasnya.

##### 3. Tekanan

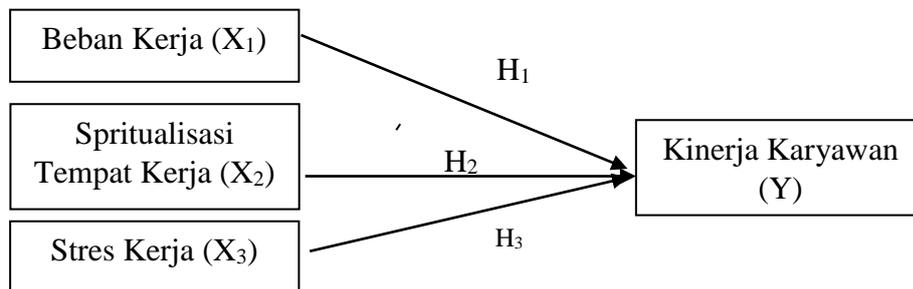
Perasaan tertekan karyawan yang dirasakan saat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan.

##### 4. Frustrasi

Perasaan kecewa ketika gagal mengerjakan tugas atau ketika tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiono (2016) kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini dapat dilihat sebagaimana berikut :



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Pikir Penelitian**

Beban kerja, kinerja, dan stres kerja semuanya saling berhubungan dalam beberapa hal. Ketika seseorang diberi tugas yang melebihi kemampuannya, hal itu dapat menimbulkan stres yang tidak perlu dan berujung pada penurunan kinerja. Menurut Maharani & Budianto (2019), peningkatan beban kerja berdampak buruk. Stres di tempat kerja akan meningkat sebagai konsekuensi langsung dari peningkatan beban kerja dan kinerja karyawan.

## **2.4 Perumusan Hipotesis**

Menurut Sekaran (2016), Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut dapat diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian.

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan, atau tanggung jawab yang perlu didelegasikan, untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan hasil yang memenuhi atau melampaui harapan. Waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang ada, seperti yang diungkapkan oleh Rolos (2018). kinerja mungkin menurun ketika sumber daya sedikit.

Hasil penelitian I Komang Budiasa (2021) beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara baik dan substansial. Penelitian Kurwiany & Dhingantara (2022) menyatakan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Spiritualisasi Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Berhubungan dengan sesuatu atau seseorang yang lebih agung dari diri sendiri entah itu dengan orang lain atau alam semesta adalah hal mendasar dalam spiritualitas. Yang dimaksud dengan “pertumbuhan spiritual” adalah pendewasaan iman dan pengabdian seseorang kepada Tuhan. Ketika Anda merasa nyaman di lingkungan kerja, kemungkinan besar Anda akan menyelesaikan sesuatu, dan itu adalah akibat langsung dari fasilitas yang diberikan dan yang ada di sana.

Hasil penelitian Khusnah (2020) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh spiritualitas tempat kerja dan menurut penelitian Febriani (2021) spiritualitas ditempat kerja terbukti meningkatkan kinerja islami. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Spiritualisasi tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres di tempat kerja mengacu pada tekanan emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan seseorang, sedangkan beban kerja mengacu pada kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Tarwaka, 2011). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres; bila beban kerjanya ringan, stresnya rendah dan

kinerjanya tinggi. Penelitian Risamasu (2018) yang menemukan bahwa stres kerja memoderasi hubungan antara beban kerja dan produktivitas dan penelitian dari Iskanto (2021) stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

