

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi beban kerja

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

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

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.1.3 Indikator beban kerja

Menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart

pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres juga dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang terlalu berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Selye, 1950 dalam Hidayat, 2011). Menurut Rivai dan Sagala (2011: 1008) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Jadi stres kerja merupakan perasaan tertekan atau tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan ataupun akibat lingkungan kerjanya. Jika karyawan mampu mengelola stresnya dengan baik maka konsekuensinya

adalah positif, dan sebaliknya jika mengabaikan maka konsekuensinya negatif.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari :

- a. Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- b. Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- c. Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan computer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari :

- a. Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- b. Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.

- c. Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai karena hubungan kerja yang kurang.

3. Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri terdiri dari :

- a. Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu pekerjaan.
- c. Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Robbins (2010) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada karyawan akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Maka ada tiga indikator dari stres kerja menurut Robbins (2008:375), yaitu :

- 1. Indikator pada psikologis, yaitu :
 - a. Cepat tersinggung : mudah marah jika menghadapi sesuatu.
 - b. Tidak komunikatif : lebih banyak diam.
 - c. Banyak melamun : duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu.
 - d. Lelah mental : kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan.

2. Indikator pada fisik, yaitu :

- a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang.
- b. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek.
- c. Pusing kepala.
- d. Problem tidur (kebiasaan/kekurangan tidur atau susah tidur).

3. Indikator pada perilaku, yaitu :

- a. Menunda atau menghindari pekerjaan : malas melakukan pekerjaan.
- b. Perilaku sabotase : melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja.
- c. Perilaku makan yang tidak normal (kebiasaan/kekurangan) : malas untuk makan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Wijono (2010:98) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa yang akan datang (Turnip, J. A, 2019). Mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran/gaji. Kepuasan kerja adalah perasaan dalam melakukan pekerjaan.

Prihatsanti (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Greenbreg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016) bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Jadi kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya di dalam suatu organisasi. Jika karyawan merasa puas di dalam bekerja maka karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2006) adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015), sebagai berikut :

1. Pengawasan

Kemampuan seorang atasan dalam pengawasan untuk memberikan beberapa masukan dan bantuan-bantuan kepada bawahannya untuk mendukung bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab bawahannya tersebut.

2. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh manakah suatu perusahaan itu dapat memberikan kesempatan bagi seorang karyawan untuk berkembang dan belajar bertanggung jawab terhadap tugas-tugas dan tantangan pekerjaan.

3. Gaji

Gaji dan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya harus sebanding.

4. Rekan kerja

Dukungan dari rekan kerja sangatlah penting bagi para pegawai baik itu secara teknis ataupun secara sosial.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Putu Melati Purbaningrat Yo (2015)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Beban kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan stres kerja (M)	Path Analisis	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun. - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan, bila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. - Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja.
2	Karina Anggraeni (2018)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel	Beban kerja (X), Kepuasan kerja (Y), dan stres kerja (M)	Path analisis	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. - Beban kerja

		Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Semarang)			memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.
3	Sri Khairia., dkk (2019)	Pengaruh manajemen komplain dan beban kerja terhadap stres dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Aceh Barat	Manajemen komplain, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai	Analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling)	- Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat.
4	Dhini Rama Dhania (2010)	Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)	beban kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan stres kerja (M)	Regresi linier	- Stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus.

					- Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
5	Andri Wijaya (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Beban kerja (X),kepuasan kerja (Y), dan stress kerja (M)	Analisis jalur dan uji sobel	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres kerja. - Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. - Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ada di atas, diperoleh adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dan penelitian terdahulu. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terdapat pada kesamaan variabel yang akan diteliti yaitu beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian,

tempat penelitian, hasil penelitian dan juga ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian sekarang.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Stres kerja dapat terjadi ketika beban kerja yang diberikan tinggi dan karyawan tidak dapat mengatasinya dengan baik. Selain itu beban kerja yang terlalu berat atau sulit untuk dikerjakan dan juga teknologi yang ada tidak mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka sering menjadi sumber stres bagi karyawan. Beban kerja yang berlebih mengakibatkan timbulnya stres kerja, semakin banyak pekerjaan maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Menurut penelitian (Sri Khairia dkk., 2019) membuktikan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat terjadi akibat dari adanya stres kerja. Munculnya ketidakpuasan akan pekerjaan merupakan salah satu bentuk dari permasalahan yang timbul sebagai dampak dari adanya stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja dapat berpotensi untuk mendorong ataupun mengganggu pelaksanaan kerja, itu tergantung seberapa besar tingkat stres. Stres kerja yang berlebihan pun dapat menurunkan kepuasan bekerja. Kondisi stres kerja pada karyawan yang tidak segera ditangani akan sangat merugikan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk perusahaan.

Menurut penelitian Karina Anggraeni (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tercipta dari kemampuan bekerja karyawan sesuai latar belakang pendidikan sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Kepuasan kerja sendiri sangat penting bagi karyawan. Beban kerja memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja yang terlalu tinggi akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Beban kerja sendiri adalah tugas yang diberikan dan harus diselesaikan oleh karyawan dengan baik, yang terkadang diberi batas waktu dalam pengerjaannya. Menurut penelitian Andri Wijaya (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja

Menjadi Mediasi

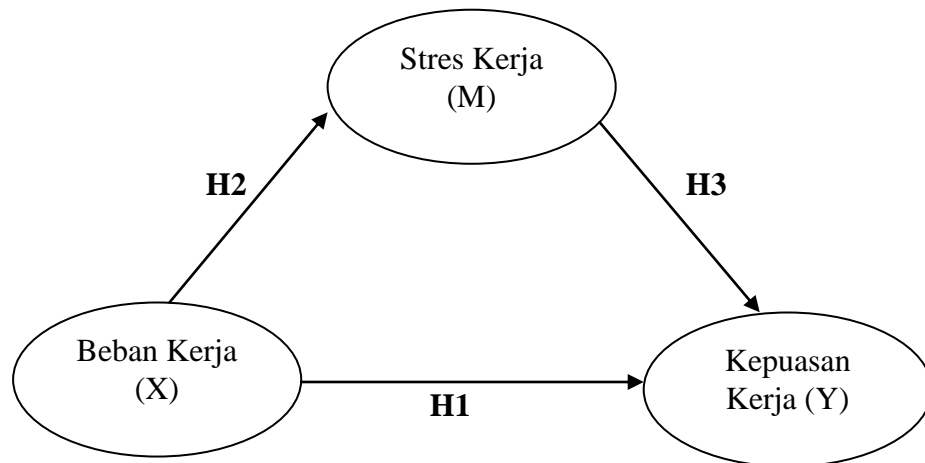
Beban kerja yang terlalu tinggi akan mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Itu juga akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kerja yang optimal dalam suatu perusahaan/organisasi, dengan kepuasan kerja yang dirasakan, maka seorang

karyawan mampu bekerja secara baik. Menurut Patricia, et al (2016) jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi daripada kemampuan bekerja, akan memunculkan stres kerja. Jadi disisi lain stres kerja dapat terjadi akibat dampak dari beban kerja yang tinggi, hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Penelitian Putu Melati Purbaningrat Yo (2015) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan, bila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Dan juga beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta penelitian terdahulu maka dapat digambarkan bahwa beban kerja yang terlalu berat akan meningkatkan stres kerja pada karyawan, akibatnya akan mempengaruhi penurunan kepuasan kerja. Di dalam suatu perusahaan jika karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan selalu bersikap positif dalam melakukan pekerjaan maupun hal lainnya dan akan timbul rasa loyal terhadap perusahaan sedangkan jika karyawan merasa tidak puas akibat beban kerja yang diterima maka akan mengakibatkan stres kerja. Ini dapat diartikan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja dan dapat berdampak pada ketidakpuasan karyawan saat bekerja. Adapun kerangka konseptualnya sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka konseptual diatas adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD.

Wirasena Inti Nusa.

H2 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan UD.

Wirasena Inti Nusa.

H3 : Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD.

Wirasena Inti Nusa.

H4 : Diduga stres kerja menjadi mediasi pengaruh beban kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa.