

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	<i>Jeky K R Rolos</i> (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban kerja (X), dan kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi	beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
2	Denizia Rizky (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)	Beban Kerja (X1) <i>Work Life Balance</i> (M) Dan Stres Kerja (Y)	Analisis jalur	1)terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap Stres Kerja, 2) terdapat pengaruh negatif Beban Kerja terhadap <i>work life balance</i> , 3) terdapat pengaruh negatif <i>work life balance</i> terhadap Stres Kerja, 4) <i>Work life balance</i> terbukti sebagai variabel <i>intervening</i> pada pengaruh Beban kerja Terhadap Stres Kerja
3	<i>Rachel Natalya Massie</i> (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	analisis regresi	stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Lanjutan Tabel 2.1.....

					Kantor Pengelola IT Center Manado
4	Artha Tri Hastutiningsih (2018)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)	Pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (M) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis Jalur	beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	Sulistiyono Adincha Ayuvisda (2019)	The Mediation Effect Of Work Stress On Workload, Work Condition, And Loan Collection Performance	Stres Kerja (M), Beban kerja (X1), Kondisi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	path analysis	beban kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja penagihan pinjaman. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja yang baik menyebabkan berkurangnya stres kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja penagihan kredit.
6	Shabbir & Naqvi (2017)	<i>Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK</i>	<i>Workload (X1) Job Complexity (X2) Job Performance (Y) and Job Stres (M)</i>	path analysis	beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja beban kerja, kompleksitas pekerjaan dan tekanan kerja dipengaruhi secara negatif oleh dukungan sosial.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Tarwaka (2015). Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya penurunan kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2016)

Menurut Kasmarani (2012), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja cukup sulit, yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2.2.1.2 Tingkatan Beban Kerja

Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan (Kasmarani, 2012) sebagai berikut :

1) Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

2) Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

3) Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan

Irvianti dan Verina (2015) menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam 2 skala penilaian, antara lain :

1) Faktor Eksternal

Meliputi tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.

2) Faktor Internal

Meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan

2.2.1.3 Indikator Beban Kerja

Tarwaka (2012) indikator beban kerja yang dikembangkan meliputi :

a. Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, seperti pengambilan keputusan dengan cepat.

b. Standar Pekerjaan

Mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Banyaknya pasien yang harus ditangani, tidak menggunakan target yang harus dicapai karena pada perawat tidak ada target kerja yang ditentukan.

2.2.2 Stres Kerja

Sun dan Chiou (2011) menyatakan: “*Work stres can be defined as a relationship between the person and the environments.*” (Stres kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara orang dan lingkungan kerja).

Pendapat ini menjelaskan bahwa stres kerja ditimbulkan dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja.

Menurut Smith dalam Wijono (2012) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu : pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Contoh keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini akan mengurangi motivasi karyawan. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari 2 faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor “*workload*” (beban kerja) juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, adalah faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas. Kesimpulan stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor di atas.

Heilriegel dan Solum dalam Wijono (2012) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh 4 faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut., “Stressor” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

Wijono (2012) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja disebut juga sebagai sumber stress atau *stressor*. Sumber stress kerja atau yang disebut sebagai *stressor* adalah “suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress” (Wijono 2012’).

Menurut Wijono (2012), sumber stress dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor – faktor pekerjaan

Sumber stress yang disebabkan karena faktor – faktor pekerjaan yang dimaksudkan adalah berbagai permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan individu tersebut, mulai dari tuntutan pekerjaan, kondisi ruangan, waktu bekerja dan yang lainnya.

Menurut Tossi et al dalam Wijono (2012) yang menyebutkan adanya lima faktor yang dapat menjadi sumber stress dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, yang dimaksudkan disini adalah tugas utama yang di jalani individu yang berperan sebagai sumber stress kerja.
- b. Stress Peran, faktor stress peran adalah bagaimana individu memahami perannya dan penyesuaian diri atas perannya tersebut.

- c. Peluang partisipasi, adanya partisipasi dari diri individu untuk ikut serta dalam mengendalikan lingkungan kerjanya seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki korelasi atau hubungan dengan stress kerja individu.
- d. Tanggung jawab, faktor ini menunjukkan bagaimana tanggung jawab yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi stress kerja.
- e. Faktor – faktor organisasi, faktor ini menunjukkan bahwa, dimana seluruh aspek dari organisasi berpotensi membangkitkan stres pada karyawan. Adanya, batasan kekuasaan dan ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menjadi penyebabnya.

2. Faktor – faktor di luar pekerjaan

Menurut Tossi et al dalam Wijono (2012) ada beberapa faktor dari luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stress kerja, yaitu:

- a. Perubahan – perubahan struktur kehidupan, merupakan peristiwa – peristiwa kehidupan yang dialami oleh individu seperti kematian suami/istri, perceraian dan hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan stress pada individu.
- b. Dukungan sosial, merupakan bagaimana lingkungan sosial memberikan dukungan dan adanya komunikasi yang positif terhadap individu.
- c. *Locus of control*, merupakan bagaimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

- d. Kepribadian individu, kepribadian yang dimaksudkan disini adalah kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B atau introvert dan ekstrovert yang masing – masing memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami di lingkungan kerja individu.
- e. Harga Diri, harga diri yang dimaksud adalah ketika individu menghadapi segala tuntutan – tuntutan pekerjaan apakah dia merasa mampu dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya atau tidak.
- f. Fleksibilitas, bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya.
- g. Kemampuan, kemampuan individu adalah suatu aspek yang juga dapat mempengaruhi individu dalam memberikan respon terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Pujaatmaka, (2008), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung.
 - b. Tidak komunikatif.
 - c. Banyak melamun.
2. Indakator pada fisik, meliputi :
 - a. Mudah lelah secara fisik.
 - b. Pusing kepala.

- c. Problem waktu kekurangan tidur.
- 3. Indikator pada perilaku, meliputi :
 - a. Menunda atau menghindari pekerjaan.
 - b. Perilaku manipulasi

2.2.3 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Malthis dan Jackson (2012), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan.

Menurut As'ad (2010) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang

diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun tiga faktor kinerja (*performance*), yang dikemukakan Simamora (2012) sebagai berikut :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Menurut Mathis dan Jackson (2010), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan, akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu ini dikurangi atau tidak ada.

Penentuan kinerja perusahaan adalah bagaimana kemampuan dan kecakapan dalam bidang kerjanya masing-masing. Karyawan tidak hanya menguasai bidang kerjanya sendiri, tapi seorang karyawan minimal mengetahui semua proses pekerjaan dalam setiap bidang pada perusahaan tersebut. Jika karyawan hanya menguasai satu bidang pekerjaan saja, maka pada saat terjadi mutasi karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dengan bidangnya yang baru tanpa mengalami kesulitan yang berarti.

3. Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Sutrisno, (2013) sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Disiplin

Merupakan ketelitian/kecermatan, pelaksanaan instruksi dan kerapihan kerja.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

Tugas yang dibebankan dan usaha untuk memajukan perusahaan

2.2.4 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M.B. Ali, 2010). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai.

Penelitian Rolos (2018) hasilnya membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota

2. Pengaruh beban terhadap stress kerja

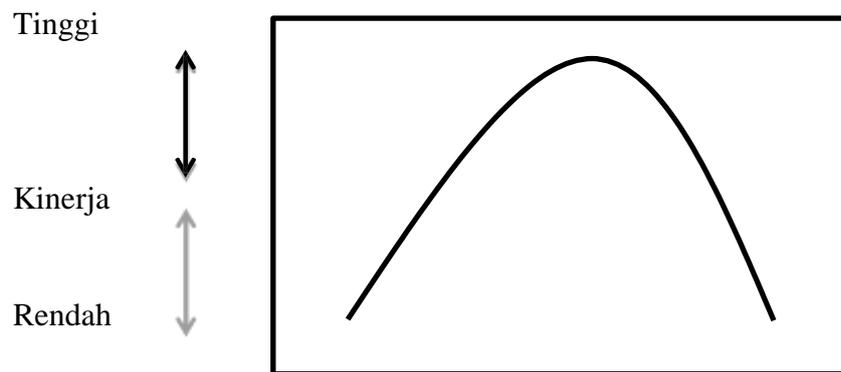
Menurut penelitian Widjaja (2006) menemukan bahwa Beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

Penelitian Rizky (2018) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap Stres Kerja.

3. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Stres kerja dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan- tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan- tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Lebih lanjut menurut Robbins (2012) stres berpengaruh pada kinerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antar stres kerja dan kinerja. Di bawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang di gambarkan dengan U terbalik.



Gambar 2.1 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja

Sumber : Robbins (2012)

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya. Hal ini didukung hasil penelitian *Massie* (2018) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT

2.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

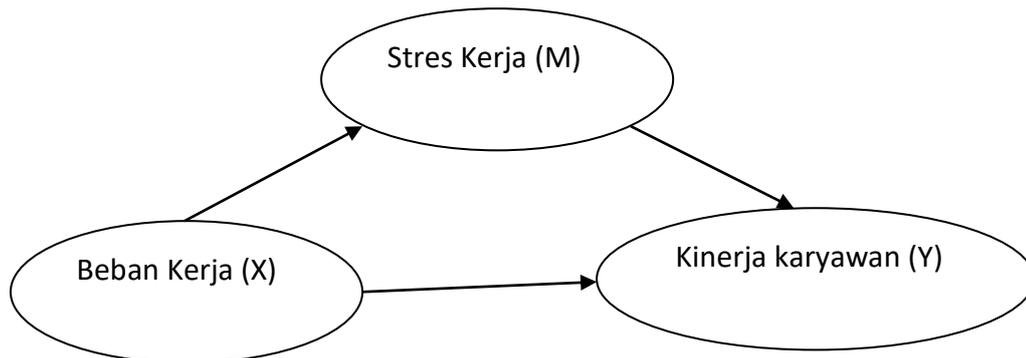
Shabbir & Naqvi (2017) berjudul *“Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK”* dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompleksitas kerja terhadap kinerja karyawan, dengan peran mediasi stres kerja dan pengaruh moderat dukungan sosial melibatkan 285 karyawan yang bekerja di agen perjalanan yang berada di Rawalpindi, Islamabad dan AJK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Sedangkan beban kerja, kompleksitas pekerjaan dan tekanan kerja akibatnya dipengaruhi secara negatif oleh dukungan sosial.

2.3 Kerangka konseptual

Kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi –reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah akan terjadi apabila Beban Kerja yang terlalu berlebihan. Kebosanan, rasa monoton terjadi apabila Beban Kerja terlalu sedikit. Kebosanan tersebut dalam kerja rutin sehari-hari menyebabkan perhatian berkurang pada pekerjaan kemudian sangat potensial akan membahayakan pekerja itu sendiri. Stres kerja dapat timbul ketika Beban Kerja yang berlebihan atau terlalu rendah. (Manuaba, 2010)

Shabbir & Naqvi (2017) membuktikan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan.

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

H1 : Semakin berat beban kerja maka menurunkan kinerja perawat di RSUD

Dr Wahidin Sudiro Husodo

H2 : Semakin berat beban kerja semakin meningkatkan stress kerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo

H3 : Semakin tinggi stres kerja semakin menurunkan kinerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo

H4 : Stres Kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo