

## PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW)

Rendarisa Ramadhani \*1

Cindy Kartika Dewi<sup>2</sup>

Dzaki Rafi Fauzan<sup>3</sup>

Hadita<sup>4</sup>

Jumawan<sup>5</sup>

Roddyan Alianissa<sup>6</sup>

Vita Gavirania Maharani<sup>7</sup>

Widyastuti Wulandari<sup>8</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

\*e-mail : [rendaresaramadhani@gmail.com](mailto:rendaresaramadhani@gmail.com), [cindykartika173@gmail.com](mailto:cindykartika173@gmail.com), [Dzakirafi270101@gmail.com](mailto:Dzakirafi270101@gmail.com),  
[hadita.universitas@gmail.com](mailto:hadita.universitas@gmail.com), [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id), [dianalnssa@gmail.com](mailto:dianalnssa@gmail.com),  
[pgaviraniia@gmail.com](mailto:pgaviraniia@gmail.com), [widyastutiwulandari5@gmail.com](mailto:widyastutiwulandari5@gmail.com)

### Abstrak

Dalam sebuah artikel yang logistik, pemeriksaan masa lalu dan eksplorasi yang signifikan sangatlah penting. Hipotesis hubungan dan dampak antar faktor diperkuat untuk penelitian, ujian yang lalu atau penting. Artikel ini mensurvei dampak pelaksanaan utusan, khususnya: Stres Kerja dan Beban Kerja. Artikel ini ditulis dengan tujuan untuk menumbuhkan spekulasi mengenai pengaruh faktor satu sama lain yang sebaiknya dijadikan bahan pemeriksaan lebih lanjut. Hasil dari eksplorasi eksplorasi ini adalah: 1) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 2) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan;

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

In a logistical article, past examination and significant exploration are essential. Hypothesized relationships and impacts between factors are strengthened for past or important studies, examinations. This article surveys the impact of envoy implementation, specifically: Job Stress and Workload. This article was written with the aim of fostering speculation regarding the influence of factors on each other which should be used as material for further investigation. The results of this exploratory exploration are: 1) Job Stress on Employee Performance; 2) Workload on Employee Performance;

**Keywords:** Job Stress, Workload, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia adalah salah satu masalah umum yang dihadapi dunia usaha. Permasalahan Komponen utama yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena mereka sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan itulah yang menjadikannya sukses. Kinerja karyawan yang menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan biasanya berkorelasi terbalik dengan efektivitas tenaga kerjanya. kinerja karyawan yang positif akan menghasilkan kinerja positif bagi bisnis. Karyawan berada di bawah banyak tekanan karena masalah persaingan dan meningkatnya standar profesionalisme. Dan menurut sejumlah penelitian, kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, tujuannya, dan kemampuannya untuk melacak kemajuan dalam upaya komersialnya. Seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi dapat ditentukan dengan melihat kerjanya. Selain itu, bisnis dapat menentukan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pekerja.

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan

oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Kedua hal tersebut dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, stres kerja juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Stres kerja dapat membuat karyawan menjadi kurang fokus, mudah marah, dan sulit mengambil keputusan. Hal ini dapat berdampak pada kualitas kerja karyawan.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk beban kerja yang berakibat pada kinerja. Dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan biasanya berdampak negatif terhadap karyawan, menimbulkan reaksi emosional termasuk sakit kepala, gangguan pencernaan, dan gangguan selain kelelahan fisik dan mental. Meskipun pekerjaan yang dilakukan tidak cukup, pergerakan yang ada akan berkurang, yang akan menyebabkan kebosanan. Karyawan mungkin berada dalam bahaya jika mereka tidak memperhatikan pekerjaannya karena bosan atau melakukan terlalu sedikit pekerjaan.

Stres kerja, yaitu posisi yang terkait dengan suatu peluang, merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan kinerjanya menjadi lebih buruk. Akibatnya, perusahaan tidak mencapai tujuannya. Stres di tempat kerja dapat berdampak baik dan buruk bagi organisasi. Faktor lain yang berkontribusi terhadap stres kerja termasuk beban kerja yang keras, waktu henti yang tidak mencukupi, jumlah tugas yang berlebihan, keterbatasan waktu, ambiguitas peran, konflik nilai-nilai bisnis, frustrasi, dan lingkungan di rumah. Kinerja karyawan dapat terpengaruh jika faktor ini tidak dapat dikendalikan.

### **Rumusan masalah**

Hal ini didapatkan untuk merumuskan masalah yang akan dibahas untuk membangun hipotesis untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan latar belakang, yaitu:

- 1) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu, dengan memperhatikan kewenangan dan kewajiban masing-masing pegawai. Tinjauan kinerja karyawan adalah suatu keharusan bagi bisnis apa pun (Wartono, 2017). Menurut (Rani & Mayasari, 2015) Mendefinisikan kinerja adalah hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan oleh individu di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang disesuaikan melalui peran atau tanggung jawab individu tersebut dan dikaitkan dengan ukuran atau standar nilai khusus dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) bahwa ditemukan enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, adalah yang meliputi derajat produksi baik kuantitas maupun kualitas serta tingkat pengawasannya.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu khususnya pada pengetahuan terkait tugas yang akan berdampak langsung pada volume hasil pekerjaan.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terutama dalam menyelesaikan masalah yang mungkin muncul.
4. Sikap, seperti semangat kerja serta pandangan optimis dalam menjalankan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

(Susanty et al., 2019) menunjukkan bahwa pengusaha dan pekerja ingin melihat peningkatan kinerja. Pengusaha menginginkan kinerja tinggi dari anggota staf mereka untuk meningkatkan output dan pendapatan. Namun, para pekerja lebih mementingkan kemajuan karier dan pertumbuhan pribadi. Secara umum memang benar bahwa kinerja karyawan yang tinggi berupaya meningkatkan output. Dengan demikian, seluruh komponen perusahaan berkontribusi dalam perbaikan sistem kerja. Hal ini memerlukan sistem manajemen kinerja yang kuat.

(Novi Febrianti, 2022) menyampaikan bahwa kinerja karyawan bisa diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu terdiri dari kuantitas kegiatan produksi yang dihasilkan.
2. Kuantitas yaitu bertindak seperti prosedur standar untuk melaksanakan tugas yang ditentukan dalam rencana organisasi.
3. Penyelesaian tugas dengan cepat, yaitu kepatuhan terhadap kerangka waktu yang diantisipasi atau diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Kinerja karyawan menurut (Turmono, 2020) adalah uraian hasil kerja berupa prestasi dalam melaksanakan tugas yang diselesaikan oleh pekerja baik secara perseorangan maupun kelompok sesuai dengan peraturan, wewenang, dan standar moral dan etika.

Menurut (Prasetyo et al., 2021) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi

- 1) Kualitas kerja. Kualitas yang harus dihasilkan dalam suatu pekerjaan disebut kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah kuantitas yang perlu dibereskan dan dicapai di dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja. Ketergantungan karyawan ditentukan oleh kemampuannya mengikuti arahan, menunjukkan inisiatif, dan bekerja dengan hati-hati dan rajin.
- 4) Sikap kerja. Cara seseorang mendekati pekerjaannya, perusahaan, dan kolaborasi sesama karyawan.

## **Beban Kerja**

Beban kerja yaitu bermacam-macam atau jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan pada jangka waktu tertentu bagi pemegang posisi atau unit hierarki (Sulastri dan Onsardi, 2020). Kapasitas seorang ahli untuk menuntaskan dan menyesuaikan diri dengan berbagai pekerjaan mencegah hal ini menjadi beban. Akan tetapi jika perwakilan tersebut tidak membuahkan hasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi sebuah tanggung jawab (Suci Ramadhani et al., 2022).

Indikator Beban Kerja, bagi petunjuknya, gunakan penanda yang disampaikan oleh (Nadialista Kurniawan, 2021), yaitu:

- a. Fokus yang ingin dicapai  
Hal ini berkaitan pada kearifan tunggal perihal fokus pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Norma kerja  
Norma kerja dapat dijadikan tolak ukur kesuksesan atau kekecewaan perwakilan dalam menyempurnakan pekerjaan. Sehingga norma kerja dapat dijadikan alasan untuk mensurvei pelaksanaan yang representatif.
- c. Tugas  
Tugas yang dimaksud mencakup dua hal, ialah tugas khusus yang berhubungan pada tempat kerja individu, misalnya desain area kerja, kondisi area kerja, dll. Sementara itu,

tugas yang berbeda dikaitkan dengan kesehatan emosional, yaitu: tanggung jawab, perwakilan perasaan, dll.

Beban Kerja menurut Meshkati pada (Hermingsih dan Purwanti, 2020) mampu diartikan menjadi perbedaan antara batasan maupun kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang perlu dihadapi.

Indikator Beban Kerja Tarwaka (Siregar, 2018) Beban kerja memuat indikator 3 yakni:

- 1) Beban waktu (time load), mengungkapkan berapa banyak waktu yang ada untuk mengatur berserta melaksanakan tugas pengecekan.
- 2) Beban usaha mental (mental effort load), yaitu menyiratkan seberapa besar pengerahan mental di dalam menyelesaikan sebuah tugas.
- 3) Beban tekanan psikologis (psychologis stres load) yang menunjukkan derajat bahaya pekerjaan, kekacauan berserta ketidakpuasan

Menurut Oktaviani, 2013, beban kerja adalah melakukan pekerjaan dalam jumlah besar atau tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Petunjuk tanggung jawab sesuai (Kriswara et al., 2017)

Indikator yang dipakai berikut ini :

1. Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang terlalu banyak membutuhkan kapasitas terbesar dari seorang individu. Secara umum, pekerjaan selangit merupakan hal tidak menyenangkan yang bisa menimbulkan kegentingan.
2. Waktu yang mendesak atau kurang. Keterbatasan waktu ataupun rasa putus asa pada menyelesaikan suatu tugas menjadi hal yang menjengkelkan dan mampu mengakibatkan tekanan.
3. System pengawasan yang kurang efisien. Pekerja mungkin mengalami kecemasan di tempat kerja akibat sistem pengawasan yang tidak efektif.
4. Tidak adanya wewenang yang jelas sehubungan dengan kewajiban yang diberikan . Hasil pemberian kewenangan yang tidak beralasan akan timbul dari struktur pengawasan yang tidak ideal.
5. Kurang umpan balik prestasi kerja. Prestasi kerja yang tidak memuaskan akan diakibatkan oleh kurangnya umpan balik.
6. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan. Gaya kerja individu akan dipengaruhi oleh perubahan di tempat kerja.
7. Konflik tengah individu dan kelompok, dan sebagainya. Ketidaksepakatan mempunyai dampak buruk dalam menghambat kolaborasi dan komunikasi.
8. Perbedaan antara nilai-nilai karyawan dan perusahaan. Karyawan dan kebijakan perusahaan terkadang mungkin berbeda pendapat.

Beban Kerja sudah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu : (Muslim, 2021), (Dhini Rama Dhania, 2010), (Aditya et al., 2021), (Hanum Indriati, 2021).

## Stress Kerja

Stres kerja yaitu suatu efek samping atau keadaan yang mungkin mampu dirasakan oleh seorang perwakilan dan dapat mempengaruhi perkumpulan atau organisasi, mempengaruhi pemenuhan pekerja dan pelaksanaan pekerja (Sari, 2018). Tekanan Kerja Seperti yang ditunjukkan oleh (Banjarmasin dkk., n.d.). Maknanya, tekanan kerja merupakan suatu bentuk reaksi individu, baik fisik maupun mental, terhadap perubahan keadaan yang mereka rasakan saat ini yang meresahkan dan membuat mereka berkompromi. Stres dapat berdampak buruk terhadap kondisi mental dan alami pekerja.

Indikator stres kerja menurut (Antonita & Amalia, 2017) adalah:

1. Ketidak jelasan Pekerjaan  
 Indikator: Banyak pekerjaan
2. Peningkatan Profesi  
 Indikator: Tidak ada peningkatan karir
3. Hubungan Kerja  
 Indikator: pemikiran yang tidak sesuai dengan teman, dilecehkan oleh teman, bekerja di luar waktu yang tersedia

(Witjaksono, 2013) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi perubahan, dimediasi oleh perbedaan individu atau kemungkinan siklus mental, yang terjadi karena segala aktivitas, keadaan, atau peristiwa apa pun yang menimbulkan tuntutan mental atau potensi aktual yang ekstrim pada seseorang.

Indikator-indikator stres kerja menurut (Hidayat et al., 2019), dapat dipisahkan menjadi tiga sudut pandang, yaitu:

- (1) indikator secara psikologis, yang meliputi sifat sensitif, tertutup, banyak berfantasi, dan kelelahan mental.
- (2) indikator pada fisik, termasuk peningkatan tekanan darah, kelelahan secara fisik, migrain, dan gangguan tidur (hingga istirahat yang berlebihan atau tidak cukup).
- (3) indikator pada perilaku, antara lain merokok berlebihan, menunda atau menjauhi pekerjaan, perilaku merusak, dan perilaku makan yang tidak biasa (dalam jumlah ekstrim atau terlalu sedikit).

Menurut (Wartono, 2017) menyatakan bahwa “stres adalah permintaan dari luar yang mempengaruhi seseorang, misalnya protes terhadap iklim atau suatu perbaikan yang tidak memihak dan beresiko”. Ketegangan, tekanan, atau rangsangan eksternal yang tidak menyenangkan juga dapat dikategorikan sebagai stres.

**Indikator Stres Kerja**

Salah satu indikator atau alat untuk mempelajari stres terkait pekerjaan adalah kuesioner yang dibuat oleh (Siregar, 2018)

- 1) Kekacauan pekerjaan
- 2) Perjuangan pekerjaan
- 3) Aksesibilitas waktu
- 4) Pekerjaan yang terlalu membebani
- 5) Pengembangan karir
- 6) Kewajiban

Stress Kerja sudah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu : (Deky Fujiansyah, 2020), (Dewi & Suartina, 2022), (Kristin et al., 2022), (Manabung et al., 2018)

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	(Muslim, 2021)	Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention

		PT. Sunggong Logistics Jakarta		
2.	(Dhini Rama Dhania, 2010)	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
3.	(Aditya et al., 2021)	Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri	Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention
4.	(Hanum Indriati, 2021)	Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Pegawai
5.	(Deky Fujiansyah, 2020)	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan
6.	(Dewi & Suartina, 2022)	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention
7.	(Kristin et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Karyawan

8.	(Manabung et al., 2018)	Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja di PT Pertamina TBBM Bitung	Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hubungan dan Pengaruh Beban Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Tenaga Kerja
----	-------------------------	--	--	---

**METODE**

Artikel ini didasarkan atas Scholar Google, Google Cendekia, dan Mendeley adalah tiga sumber online bagi penelitian akademis dan artikel jurnal.

Penggunaan tinjauan pustaka pada penelitian kualitatif wajib mengikuti asumsi metodologis. Dengan cara ini,, tinjauan pustaka wajib diterapkan secara induktif untuk mencegah pengaruh terhadap permasalahan peneliti. Sifat eksploratif dari penelitian kualitatif adalah salah satu penjelasan utama dibalik pemanfaatannya., (Ali & Limakrisna, 2013).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut pembahasan pada artikel tinjauan *literatur review* khusus Manajemen SDM ini didasarkan studi teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya:

**1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres di tempat kerja merupakan keadaan stres yang berdampak pada suasana hati, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang, menurut Susilo & Wahyudin (2020). Dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan kondisi ini. Kecemasan, ketegangan, perilaku agresif, kurangnya kolaborasi, dan kesulitan bersantai adalah ciri-ciri umum dari mereka yang mengalami stres di tempat kerja. Sudut pandang ini selaras dengan gambaran stres kerja yang disampaikan oleh Hariana (2021) yang menggambarkannya sebagai keadaan tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan pada tubuh dan pikiran serta berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesehatan karyawan secara umum.

Menurut Robbins dan Judge (2017) Stres di tempat kerja dan kinerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain, klaim Robbins dan Judge (2017). Kinerja dipengaruhi secara positif oleh tingkat stres yang rendah hingga sedang, khususnya kinerja optimal. Secara umum, ketika stres pekerja berkurang, mereka bekerja lebih keras dan lebih cepat. Namun kinerja karyawan akan menurun jika mereka mengalami stres yang berat karena tuntutan pekerjaan yang tidak terpenuhi. Jika stres tidak diatasi, intensitasnya dapat meningkat hingga mencapai titik maksimum. Tingkat stres yang sedang pada akhirnya akan meningkat menjadi tingkat stres yang tinggi, yang akan mengganggu kinerja.

Sedangkan ketegangan atau tekanan yang kita alami di tempat kerja ketika tanggung jawab melebihi kemampuan yang ada disebut sebagai stres di tempat kerja (Yulianti dkk., 2022). (Bulolo et al., 2021) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator stres kerja:

1. Beban kerja
2. Wewenang dan tanggung jawab
3. Kesejahteraan fisik
4. Kegelisahan
5. Tekanan di tempat kerja.

Menurut Farisi & Utari (2022), stres adalah keadaan dinamis yang muncul ketika seseorang menghadapi keadaan yang signifikan dan tidak terduga serta menemukan peluang, kendala, atau tuntutan yang sejalan dengan hasil yang diantisipasi. Marcella Devina Santoso (2022) mengartikan stres kerja sebagai ketegangan yang dialami karyawan saat bekerja. Setiap aspek

pekerjaan mempunyai tekanan, dan orang-orang menghadapi stres hampir setiap hari. Stres di tempat kerja mungkin dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri dan juga budaya tempat kerja.

Stres di tempat kerja adalah salah satu dari lima indikator berikut:

1. Perselisihan antara dua atau lebih anggota suatu organisasi atau kelompok dinilai berdasarkan pendapat responden mengenai konflik antara pemimpin dan karyawan.
2. Dalam suatu organisasi, komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi yang buruk antar rekan kerja dapat memicu konflik.
3. Waktu Kerja: Berdasarkan perkiraan responden mengenai waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, yaitu lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
4. Sikap Kepemimpinan: Komponen ini diperiksa berdasarkan persepsi responden terhadap gaya penugasan pemimpin yang tidak adil.
5. Beban kerja, yaitu sesuatu yang sering dilihat dari tujuan organisasi dan dianggap berada di luar jangkauan kompetensi pegawai.

Menurut Pandi Afandi (2018), indikator stres terdiri dari:

1. Persyaratan tugas.

Ini adalah hal-hal seperti lingkungan kerja, gaya kerja, posisi, atau lokasi fisik yang berhubungan dengan tanggung jawab karyawan.

2. Persyaratan peran.

berkaitan dengan tekanan yang diterapkan organisasi kepada seseorang dalam peran tersebut, memberikan kegunaan dan tujuan spesifik bagi mereka.

2. Tuntutan antarpribadi.

Tekanan ini datang dari karyawan lain.

4. Kepemimpinan dalam organisasi.

menetapkan kerangka manajemen internal Anda sendiri. Lingkungan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan dipupuk oleh karyawan tertentu.

Menciptakan model manajemen sendiri didalam organisasi. Sebagian karyawan memberikan suasana ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Gumilar (2022) mengidentifikasi tiga faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja, yaitu:

A. Jumlah tugas

B. Terdapat ketidaksesuaian dalam waktu, ketersediaan sumber daya, dan persyaratan peran yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban ini.

C. Konflik peran, yaitu kesalahpahaman tentang tugas yang harus diselesaikan antara bawahan dan atasan.

Luthan (seperti dikutip dalam Asih et al., 2018:26) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres (pendahulu stres):

1. Penyebab stres di luar perusahaan, seperti perubahan norma sosial dan teknologi, tanggung jawab keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi yang buruk, kesenjangan ras dan kelas, kesenjangan persepsi, dan peluang yang tidak setara untuk mendapatkan pengakuan atau kemajuan karyawan

2. Stresor yang terkait dengan organisasi, seperti kondisi kerja, kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, tanggung jawab bebas wewenang, ketidakmampuan mengajukan keluhan, dan imbalan yang tidak memadai.

3. Stressor kelompok, seperti kurangnya dukungan sosial terhadap individu dan kurangnya kekompakan kelompok akibat larangan atasan atau batasan kemampuan karyawan untuk bekerja sama karena desain pekerjaan.

4. Penyebab stres pribadi, mencakup ciri-ciri seperti kepribadian, ketidakberdayaan yang dipelajari, kontrol pribadi yang dirasakan, ketahanan psikologis, dan tingkat konflik intra-individu

Sesuai temuan Davis dan Newstorm (2004),

A beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, terutama jika tugas yang diberikan tidak sejalan dengan kemampuan dan kemampuan fisik karyawan

B. Tekanan konstan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu; penyelia sering menugaskan pekerjaan berdasarkan tenggat waktu. Oleh karena itu, karyawan berada di bawah tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu yang ditentukan oleh atasan mereka.

C. Pengawasan yang tidak memadai, dimana seorang pegawai bertanggung jawab kepada atasannya dalam menjalankan tugas sehari-hari di bawah pengawasan. Seorang atasan yang cerdas (kompeten) dan mahir dalam tugas yang diberikan kepadanya akan mampu memberikan bimbingan dan petunjuk secara tepat dan akurat.

D. Frustrasi, yang diakibatkan oleh kurangnya dorongan atau motivasi yang menghalangi seseorang mencapai tujuannya dan mengganggu kinerjanya

e. Jenis modifikasi, terutama jika patut diperhatikan dan tidak lazim. Misalnya, modifikasi kebijakan, aturan, atau prosedur organisasi.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pekerja. Beban kerja menurut (Polakitang et al., 2019) adalah proses menghitung lamanya bekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Issn et al., 2022) mendefinisikan beban kerja sebagai pekerjaan yang terlalu menantang bagi karyawan atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terlalu lama. Lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau memberikan suatu jasa biasanya digunakan untuk mengukur efisiensi waktu kerja di tempat kerja.

Maulidina Safira (2022) menyatakan bahwa indikator beban kerja terdiri dari banyak kriteria yang mengukur jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja  
Hal ini menunjukkan kedalaman pemahaman pekerja terhadap tugasnya dan bakatnya dalam menggunakan alat atau mesin yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
2. Memanfaatkan jam kerja  
Beban kerja karyawan dapat dikurangi dengan memanfaatkan waktu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Namun, SOP mungkin tidak selalu diikuti oleh dunia usaha, sehingga memaksa staf untuk menggunakan waktu mereka dengan lebih hati-hati.
3. Tujuan yang harus dipenuhi  
Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan secara tidak langsung akan dipengaruhi oleh tujuan yang mereka tetapkan untuk dirinya sendiri.

(Parashakti, 2020) mengartikan beban kerja sebagai ketidaksesuaian antara kapabilitas atau kesanggupan seorang pegawai dengan tuntutan pekerjaannya. Karena pekerjaan manusia melibatkan komponen mental dan fisik, beban yang ditanggung tiap individu berbeda-beda. Menurut (Norawati et al., 2021) beban kerja adalah sesuatu yang dianggap berat, perlu dipikul, dan menantang untuk diselesaikan oleh tanggungan. Definisi tersebut membawa pada kesimpulan bahwa beban kerja yang merupakan hasil perkalian antara volume pekerjaan dan norma waktu adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau satuan organisasi.

Indikator beban kerja seperti yang dijelaskan oleh Subagya (2016):

1. Selalu berusaha untuk meningkatkan pekerjaan Anda.
2. Menaikkan kaliber keluaran dari pekerjaan.
3. Persepsi terhadap rekan kerja.

4. Pemahaman dasar tentang karya tersebut.
5. Moralitas di lapangan kerja
6. Perilaku di lapangan kerja.
7. Selesaikan tugas yang sulit
8. Keadaan fisik tempat kerja dan perspektif manajemen waktu karyawan.

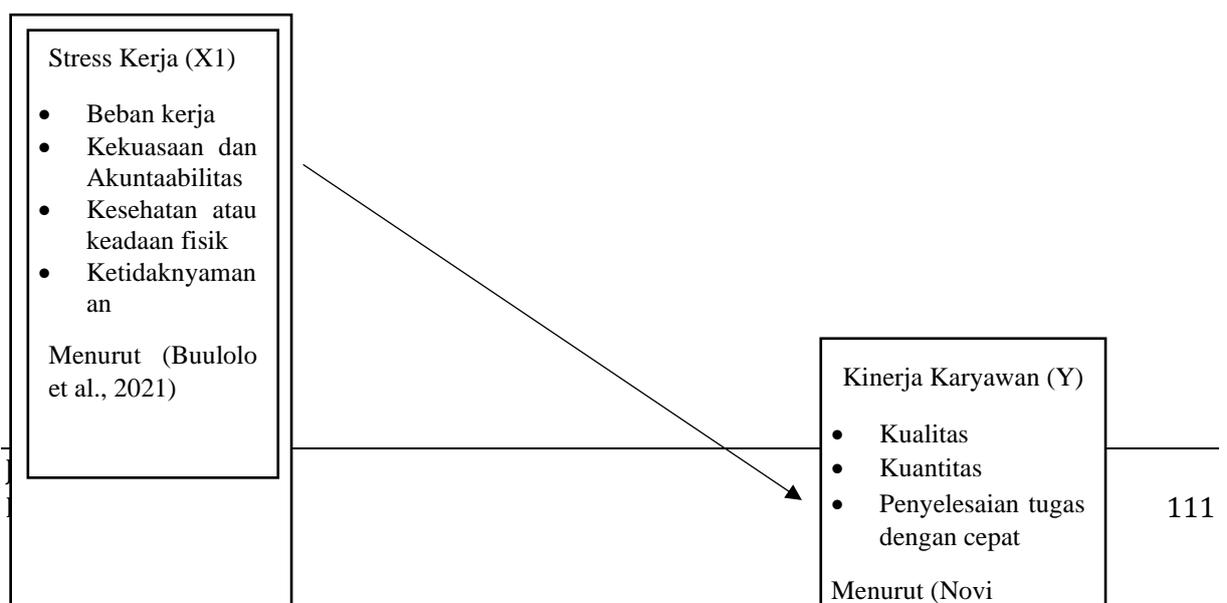
Menurut (Diana & Si, 2019), faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dalam dua kategori:

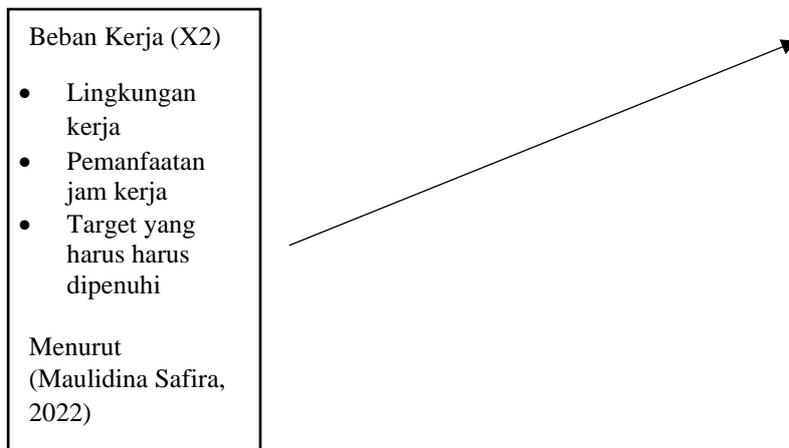
- a. Faktor luar, yakni beban-beban yang berasal dari sumber selain tubuh pekerja, seperti:
  - 1) Tugas fisik mencakup hal-hal seperti tempat kerja, ruang kerja, perancangan ruang, peralatan, dan sikap dalam bekerja. Tugas mental mencakup hal-hal seperti kewajiban pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, kesulitan pekerjaan, maupun pelatihan atau pendidikan yang diterima.
  - 2) Organisasi kerja meliputi beberapa unsur antara lain jam kerja, waktu istirahat, jadwal kerja shift, shift malam, skala gaji, struktur organisasi, serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab.
  - 3) Lingkungan fisik, kimia, biologi, dan psikologis semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Kami menyebut ketiga elemen ini sebagai pemicu stres internal.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari reaksi tubuh terhadap tuntutan dunia luar.

Menurut Koesomowidjojo dalam Sinurat dkk, (2019), terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan, atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh perusahaan seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja

### Conceptual Framework





## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hipotesis artikel ini untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut: berdasarkan teori yang ada:

1. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### Saran

Artikel ini menyampaikan, bersumber pada temuan diatas, selain stress kerja dan beban kerja, di semua tingkatan lembaga, banyaknya faktor lain yang menguasai Kinerja Karyawan. Selain faktor yang dibahas pada artikel ini, riset tambahan diperlukan bagi faktor tambahan mana yang mampu menguasai Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *PENATARAN : Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 6(1), 39–54.
- Antonita, N., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance*.
- Banjarmasin, B., Banjarmasin, B., & Banjarmasin, B. (n.d.). 1), 2), 3). 2.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Deky Fujiansyah. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i1.5>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.

- Diana, Y., & Si, M. (2019). *No Title*. 11(2), 193–205.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Gumilar, D. G. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Hanum Indriati, I. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Forum Ekonomi*, 23(3), 491–501.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 170–180.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik*. 14, 21–29.
- Issn, P., Karyawan, K., Daiyaplas, P. T., Santoso, M. D., Manajemen, B., & Stikubank, U. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022 E - ISSN : 2654-5837, Hal 9 26 – 935*. 11(1).
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Kriswara, Y., Sanosra, A., & Rozaid, Y. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. *Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*, 1(1), 1–133.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.
- Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, 11(1), 926 – 935.
- Maulidina Safira, F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zurich Asuransi Indonesia Tbk. 2017*, 8–80. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8015>
- Muslim, M. (2021). *421-Article Text-996-3-10-20230403*. 24(3), 462–472.
- Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459>Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb
- Novi Febrianti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa*.
- Oktaviani. (2013). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pt. Intraca Hutani Lestari Di Kabupaten Tana Tidung Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Chemical*

- Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Parashakti, R. D. (2020). *No Title*. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Sari, I. R. & S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3(1), 24–29.
- Siregar, R. P. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang Sukaramai Medan. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 1, Issue 2). <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/1593%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1593/SKRIPSIUTAMI?sequence=1>
- Subagya. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 13(3), 8–63.
- Suci Ramadhani, M., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58–67. <https://doi.org/10.57249/jbk>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Susanty, L. A., Soelton, M., Wahyudiono, B., & Hatmo, B. (2019). Membentuk kinerja karyawan dengan meminimalkan perilaku mengeluh karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 266.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Surabaya. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58.
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55.
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. *Available on Line at Hppt://Www. Google. Com*, 2(1), 50–60.
- Witjaksono, A. D. (2013). *Okta Wisudawati Harrisma dan Andre Dwijanto Witjaksono; Pengaruh Stres Kerja ... 1*.
- Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 6–12. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.676>