

BAB I

PENDAHULUAAAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) selalu menjadi fokus utama dalam pelaksanaan aktivitas kerja di organisasi maupun instansi pemerintahan, mencakup aspek kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. SDM tersebut memainkan peran vital dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah. Oleh karena itu, diperlukan dukungan penuh dan optimal untuk memastikan kesiapan aparatur dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah melalui instansi tempat mereka bekerja. ASN haruslah individu yang memiliki kompetensi sebagai pelayan masyarakat, serta memenuhi tuntutan untuk memiliki sikap dan perilaku kerja yang optimal, seperti disiplin, ulet, kerja keras, konsekuen, konsisten, bertanggung jawab, kreatif, inovatif, proaktif, dan mandiri. Salah satu tugas utama ASN adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai sering menghadapi berbagai tantangan dan masalah, yang menuntut adanya pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Harsey, dkk dalam Suwanto, (2020:16) mengemukakan bahwa kemampuan kerja merujuk pada pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas atau aktivitas tertentu. Dengan demikian, kemampuan kerja dapat dianggap sebagai

faktor yang mendorong keinginan seorang pegawai untuk bekerja, didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan jabatan yang diembannya saat ini.

Kinerja merupakan pencapaian kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan setelah menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja ini menggambarkan hasil kerja individu dalam suatu periode tertentu, yang dinilai berdasarkan standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Menurut Sudarwati dalam Lutfi Ristiyani, dkk. (2024:81) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai keadaan yang mencerminkan kapasitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang hasilnya dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas. Menurut Arifin dalam Tinambunan, dkk. (2022:28) mengatakan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus dipahami dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak terkait untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian dan pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mendukung tercapainya tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Dalam suatu perusahaan kinerja sumber daya manusia atau pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor. Dimana, faktor tersebut bisa saja berupa beban kerja yang terlalu tinggi sehingga menimbulkan stres yang berlebihan pada pegawai di sebuah perusahaan. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja adalah seluruh tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Selain beban kerja yang terlalu

tinggi menurut Sulastri & Onsardi dalam Risma Sukmawati & Cecep Hermana (2024:52) Faktor-faktor seperti konflik, persaingan, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, dan struktur organisasi turut berkontribusi dalam memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja ini juga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Ketika organisasi atau perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan, kemampuan karyawan dalam berpikir dapat menurun, dan kesehatannya pun berisiko terganggu.

Mangkunegara dalam Tinambunan, dkk. (2022:27) stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan atau ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Kondisi ini menggambarkan situasi di mana karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugasnya, baik secara fisik, psikologis, maupun emosional. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik antar individu, serta kurangnya kendali terhadap pekerjaan.

Menurut Handoko dalam Widiанти & Herlina, (2023:83) mengungkapkan bahwa tekanan akibat stres dapat berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara dalam Hermawati & Syofian, (2021:81) mengungkapkan bahwa jika stres yang terjadi tidak segera ditangani, hal tersebut dapat mengganggu kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya alam, menjaga kelestarian lingkungan, serta mengawasi berbagai program kehutanan. Dinas Lingkungan

Hidup dan Kehutanan memiliki tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintahan dalam bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi dan juga memiliki fungsi dalam pemerintahan seperti penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang inventarisasi, pengukuran, perpetaan, penataan dan penggunaan kawasan hutan, penyelenggaraan pengkoordinasian penatagunaan hutan & tata lingkungan, pengendalian pencemaran, kerusakan lingkungan dan rehabilitasi hutan dan lahan, perlindungan, penegakan hukum dan peningkatan kapasitas, pengelolaan persampahan, limbah B3 dan bahan berbahaya beracun, dan pemanfaatan hutan dan perhutanan sosial, serta UPTD Dinas serta Penyelenggaraan optimalisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari bagi hasil pemanfaatan kawasan hutan.

Dengan berbagai tugas yang kompleks dan cakupan wilayah yang luas, pegawai sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi. Hal ini meliputi tugas administratif, pengawasan di lapangan, serta penyelesaian masalah lingkungan yang memerlukan solusi cepat dan efektif.

Menurut hasil penelitian Anitha Paulina Tinambunan, dkk (2022:30) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun menurut Yuliya Ahmad, dkk (2019:2817) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Abdul Kadir,

dkk (2023:137) menunjukkan bahwa Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Arfani dalam Achmad Masruri & Muhamad Ekhsan (2022:756) mengungkapkan bahwa ketika seseorang memandang dan meyakini tugas yang diberikan sebagai tantangan yang perlu diselesaikan, meskipun tugas tersebut cukup berat, ia tetap dapat merasa puas dan menikmati pekerjaannya. Namun, jika tugas yang berat tersebut dianggap dan dirasakan sebagai beban, maka secara bertahap individu tersebut dapat mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerjanya.

Bedasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis terdapat fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terdapat pegawai yang mengalami beban kerja seperti, Semakin banyak tugas yang diberikan dengan waktu penyelesaian yang terbatas, pekerjaan cenderung menumpuk dan dapat memicu stres dalam bekerja. Tekanan yang tinggi yang dialami oleh pegawai dapat memicu timbulnya stres pada pegawai tersebut. Masih adanya pegawai yang menunda – nunda pekerjaannya. Dengan adanya masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas dan juga peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- 1 Tingginya beban kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
- 2 Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya.
- 3 Hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan.
- 4 Kinerja yang kurang maksimal atau menurun.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam memecahkan masalah yang dihadapi, Batasan masalah ini membahas mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan bagi perusahaan agar dapat mempertimbangkan membuat kebijakan baru terutama tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan terutama permasalahan tentang variabel yang diteliti.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi dan menambah pengetahuan serta dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok karyawan dalam periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja mencerminkan pencapaian seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini mencakup seberapa baik karyawan memenuhi tugas yang diberikan, mencapai target yang ditetapkan, dan memberikan kontribusi terhadap kesuksesan serta produktivitas organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Arifin dalam Tinambunan dkk. (2022:28) mengatakan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus dipahami dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak terkait untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian dan pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mendukung tercapainya tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam mencapai sasaran, misi, visi, dan tujuan perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam pencapaian kinerja karyawan. Berikut adalah Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018:17) :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif

6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut Ainnisya & Susilowati, (2018:134) penilaian kinerja sangat penting untuk menilai sejauh mana setiap karyawan berprestasi. Penilaian ini berguna untuk mengetahui apakah prestasi karyawan, baik yang baik maupun buruk, tercapai dengan baik. Penilaian yang dilakukan oleh atasan dapat memotivasi karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih semangat, asalkan proses penilaiannya dilakukan secara objektif dan jujur. Menurut Dewi hanggraeni dalam sugijono (2015:215) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja individu dari setiap karyawan. Menurut Baruhu dan Dwi (2023:275) penilaian kinerja dapat memberikan manfaat, antara lain untuk mengetahui perkembangan karyawan, sebagai dasar pengambilan keputusan, sebagai bagian dari perencanaan sumber daya manusia, serta sebagai dokumentasi yang mencakup kriteria untuk validasi penelitian.

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kerja yang dikemukakan oleh Ainnisya dan Susilowati dalam Lutfi Ristiyani, dkk. (2024:81) yaitu :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Memberikan kesempatan kerja adil.

3. Sebagai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Untuk menyesuaikan pemberian kompensasi.
5. Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan demosi.
6. Mendeteksi kesalahan dalam pekerjaan.
7. Untuk menilai proses seleksi karyawan baru Penilaian kinerja bermanfaat bagi bawahan, atasan dan organisasi perusahaan.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja ditentukan oleh volume pekerjaan yang harus dilakukan, waktu yang tersedia atau batas waktu penyelesaian, serta persepsi subjektif karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karena secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Istilah ini mencakup serangkaian tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada individu, departemen, atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja melibatkan aspek kuantitatif, yakni jumlah pekerjaan, serta aspek kualitatif, yaitu tingkat kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Menurut Nurhandayani dalam Risma Sukmawati & Cecep Hermana (2024:52) beban kerja dapat dipahami sebagai kondisi di mana kapasitas untuk menyelesaikan tugas terbatas. Ketika karyawan bekerja, mereka dapat menyelesaikan tugas sampai batas tertentu. Namun, apabila keterbatasan kapasitas ini menghalangi pencapaian hasil yang diinginkan, maka terjadi kesenjangan antara

harapan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kesenjangan tersebut dapat menyebabkan karyawan gagal dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut pernyataan Widyastuti dalam Hatta, (2021:43) beban kerja adalah serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Suci R. Mar'ih dalam Rohman & Ichsan, (2021:6) mengatakan beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, yang meliputi jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, serta tanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang diemban. Menurut Sulastri & Onsardi, (2020:86) terlalu besarnya tekanan kerja dapat menyebabkan stres dan ketegangan. Hal ini bisa terjadi akibat tuntutan keterampilan yang terlalu tinggi atau beban pekerjaan yang berlebihan. Menurut Chowhan & Pike dalam Risma Sukmawati & Cecep Hermana (2024:53) beban kerja yang terlalu rendah juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu ringan, motivasi karyawan akan menurun, dan mereka merasa kurang terlibat atau tertantang dalam tugasnya. Hal ini bisa berujung pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam periode waktu tertentu, yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ini mencakup berbagai faktor, seperti jumlah pekerjaan, lama jam kerja, tingkat tekanan, serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi

dapat menyebabkan stres dan ketegangan, sementara beban yang terlalu ringan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kedua kondisi tersebut dapat mengganggu produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menemukan keseimbangan beban kerja yang tepat agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan atau kebosanan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rusda Irawati dalam Abdul Kadir, dkk. (2023:129) beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*stressor*), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.3 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Hermawati & Syofian, (2021:82) menyatakan bahwa beban kerja terdapat dua jenis, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif

ini termasuk tugas yang dilakukan secara ketat pada jam kerja, banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan, dan kontak langsung antara karyawan dan tugas yang terus menerus selama jam kerja.

2. Beban kerja kualitatif

ini termasuk kesulitan kerja dan tanggung jawab yang berat, harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, dan kurangnya keterampilan serta pengetahuan karyawan untuk menyeimbangkan kebutuhan hasil kerja.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah :

- a. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga.
- b. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
- c. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

- d. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.2.5 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Yuliyah Ahmad, dkk. (2019:2813) beban kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, dimana tingkat beban kerja akan memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Penelitian sebelumnya dari Rolos dkk (2018:25) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah hal yang umum dan pasti dialami oleh setiap individu di berbagai belahan dunia. Stres merupakan kondisi di mana seseorang merasa tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Individu yang mengalami stres cenderung merasa cemas dan khawatir berlebihan. Stres kerja mengacu pada situasi di mana karyawan merasa tertekan dalam menghadapi tugas-tugasnya, termasuk tekanan fisik, psikologis, dan emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan. Faktor-faktor yang dapat memicunya antara lain beban kerja yang berlebihan, ketidaksesuaian peran, konflik antarpribadi, serta pekerjaan yang sulit dikendalikan. (Risma Sukmawati & Cecep Hermana, 2024:53).

Menurut Mangkunegara dalam Tinambunan, dkk (2022:27) stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan atau ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Kondisi ini menggambarkan situasi di mana

karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugasnya, baik secara fisik, psikologis, maupun emosional. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik antar individu, serta kurangnya kendali terhadap pekerjaan.

Menurut Handoko dalam Widiyanti & Herlina, (2023:83) mengungkapkan bahwa tekanan akibat stres dapat berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara dalam Hermawati & Syofian, (2021:81) mengungkapkan bahwa jika stres yang terjadi tidak segera ditangani, hal tersebut dapat mengganggu kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tekanan atau ketegangan yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik antar individu, dan kurangnya kontrol terhadap pekerjaan dapat memicu stres kerja. Stres ini dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Jika tidak segera ditangani, stres dapat mengganggu kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sosialnya. Oleh karena itu, penting untuk mengenali dan mengelola stres kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan individu.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stressor adalah faktor atau stimulus yang dapat menyebabkan stres, seperti emosional pada seseorang, tuntutan fisik dan kondisi lingkungan dalam organisasi

dan aktivitas hidup lainnya. Menurut Munandar dalam Abdul Kadir, dkk (2023:131) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres pada pekerjaan, yaitu:

1. Faktor Intrinsik dalam pekerjaan meliputi :

- a. Tuntutan Fisik, kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologis seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat menjadi pembangkit stres (*Stressor*).
- b. Tuntutan Tugas, jadwal kerja shift atau kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi pekerja yang berpengaruh secara emosional dan biologis.
- c. Peran individu dalam organisasi, konflik peran (*role conflict*) timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki.
- d. Pengembangan karir, pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.
- e. Hubungan dalam pekerjaan, hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.
- f. Struktur dan iklim dalam organisasi, bagaimana para karyawan mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah hal yang penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil keberadaan karyawan tersebut dalam organisasi.

2. Faktor Ekstrinsik dalam pekerjaan

Mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi. Dengan demikian akan memberikan tekanan pada individu.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Tinambunan dkk., (2022:27) menyebutkan terdapat lima indikator penyebab stres kerja pada karyawan, yaitu :

1. Seperti tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan (hal yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata letak fisik),
2. Tuntutan peran terhadap karyawan (tekanan yang diberikan pada seseorang berdasarkan perannya dalam organisasi),
3. Kepemimpinan organisasi (mencakup gaya manajemen yang dapat menciptakan iklim kerja penuh dengan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan),
4. Struktur organisasi (struktur organisasi yang tidak jelas dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab),
5. Tuntutan antar pribadi (tekanan seperti perbedaan pendapat, perbedaan gaya kerja dan perbedaan pendapat yang diciptakan oleh rekan kerja).

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Sopiah dalam Abdul Kadir, dkk (2023:132) dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu:

1. Fisik, Stres yang diakibatkan pada fisik mudah dikenali dan dapat dilihat seperti, beberapa penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami

stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antara adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan gangguan tidur, karyawan akan merasakan stres yang tinggi apabila karyawan sudah memiliki penyakit yang bukan berasal dari stres tersebut.

2. Psikis, Stres yang ada pada psikis bisa dikenali, diantaranya adalah depresi, ketidakpuasan kerja, kemurungan, kelelahan dan kurang bersemangat.
3. Perilaku, Perilaku yang diakibatkan stres dapat dikenali, yaitu tingkat absensi tinggi, penurunan kinerja, kenaikan kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan dan agresi di tempat kerja.

2.3.5 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Megawati dalam Achmad Masruri & Muhamad Ekhsan (2022:756) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang terkait dengan kesempatan yang ada. Jika karyawan mengalami stres kerja yang menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan penurunan kinerja, maka perusahaan tersebut tidak akan mencapai target yang diinginkan. Stres kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan, tergantung bagaimana stres tersebut dikelola.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang penulis cantumkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Luh Kadek Budi Martini dan Ni Wayan Sitiari (2018:43).	The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali.	Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara Silmultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Mahoni
2.	Anitha Paulina Tinambunan, dkk (2022:30).	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3.	Abdul Kadir, dkk (2023:137).	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin.	Setelah diteliti hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.
4.	Rahma Yulita, dkk (2024:132).	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.	hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian staf kantor pada PT Asian Agri Singingi Hilir.

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Irene Waani, dkk (2023:1331).	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt. Tropica Cocoprime Lelema.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
6.	Fatwa Tentama, dkk (2019:2500).	The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7.	Henni Septianingsih dan Benny Setia (2021:102)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Penyelenggara Bandar Udara H. Asan Sampit.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Unit Penyelenggara Bandar Udara H. Asan Sampit.

Sumber : Luh Kadek Budi Martini dan Ni Wayan Sitiari (2018), Anitha Paulina Tinambunan, dkk (2022), Abdul Kadir, dkk (2023), Rahma Yulita, dkk (2024), Fatwa Tentama, dkk (2019), Henni Septianingsih dan Benny Setia, (2021). Data diolah peneliti, 2025.

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam lingkungan kerja, beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Beban kerja mencakup tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dalam periode waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dan stres pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka. Selain beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan, kekurangan beban kerja juga dapat

berdampak negatif pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa tidak memiliki tugas untuk dikerjakan bisa kehilangan motivasi untuk bekerja. Dengan beban kerja yang rendah, karyawan dapat merasa bosan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan sikap apatis terhadap pekerjaan. Risma Sukmawati & Cecep Hermana, (2024:55)

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

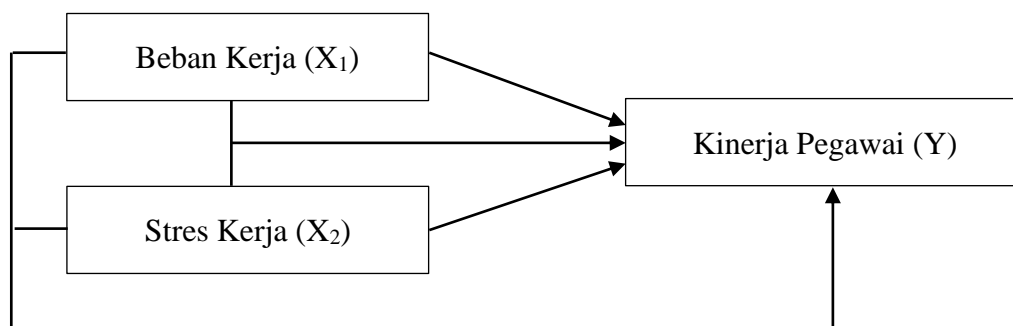
Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga stres kerja pada karyawan juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Stres kerja disebabkan oleh tekanan fisik, psikologis, dan emosional yang dialami oleh karyawan. Beberapa faktor yang dapat memicu stres kerja antara lain beban kerja yang berlebihan, ketidaksesuaian peran, konflik interpersonal, dan kurangnya kontrol terhadap pekerjaan. Stres kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas karyawan karena mereka kesulitan untuk fokus, yang pada akhirnya dapat menyebabkan mereka tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Risma Sukmawati & Cecep Hermana, (2024:55)

2.5.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Jika beban kerja dan stres kerja tidak dikelola dengan baik, keduanya dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karyawan bisa mengalami kesulitan dalam berpikir, gangguan kesehatan, dan ketidakmampuan menyelesaikan tugas dengan baik, baik karena beban kerja yang terlalu banyak maupun terlalu sedikit, serta tingkat stres yang tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang dan stres yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan

organisasi tempat mereka bekerja. Mereka mungkin merasa tidak dihargai atau tidak didukung, yang dapat berdampak negatif pada semangat kerja dan loyalitas mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja serta stres kerja karyawan secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Risma Sukmawati & Cecep Hermana, (2024:55)

Kerangka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk membantu peneliti dalam memahami hubungan dari variabel-variabel yang dipakai dalam melakukan penelitian ini. Berdasarkan penelitian di atas penulis akan mengemukakan variabel-variabel yang ada pada proposal skripsi ini yaitu :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

3. Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.