

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aset terpenting bagi sebuah perusahaan merupakan sumber daya manusianya, faktor utama sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia sebagai penggerak, maka organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan sukses dan visi, misi, serta tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Menurut Dewi (2023) keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dan harus dapat menunjukkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Instansi atau perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa peran manusia, meskipun ada berbagai komponen yang diperlukan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalan suatu organisasi, organisasi harus memberikan arahan yang positif untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya merupakan seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan,2022).

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:51) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini menunjukkan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sinambela (2024:99) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau *job recruitment*. Menurut Yolanda et al., (2024) dengan meningkatnya kualitas individu dalam suatu perusahaan maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

Ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan stres kerja. Menurut Vanchapo (2023:8) menyatakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Ariani dkk (2023) beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang harus diselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan bagi karyawan atau pekerja yang pada akhirnya menyebabkan kejenuhan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja yang optimal dapat diberikan kepada karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Beban kerja dapat diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbangnya beban kerja dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Beban kerja terbukti berpengaruh

terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Muslim (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta yang berkesimpulan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sunggong Logistics Jakarta.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dimana terdapat ketidaksesuaian dan perubahan karakteristik yang tidak jelas dalam perusahaan. Menurut Vanchapo (2023:9) menyatakan bahwa stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Menurut Sasono (2022) stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang berada diluar kemampuan atau kemampuan yang dimilikinya. Stres kerja yang tinggi merupakan pengaruh pada karyawan yang menyebabkan kurang mampu melakukan pekerjaannya secara efektif, sehingga dapat merugikan perusahaan yang berkaitan karena kinerja yang diperoleh menjadi menurun. Stres kerja mengarah ke suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi

emosi, pikiran, dan keadaan fisik seseorang yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hermawati & Syofian (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Adi Purna Bengkulu yang berkesimpulan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Adi Purna Bengkulu.

PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 1 Tanjung Morawa merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit, tebu dan tembakau.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai asisten budaya perusahaan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa sebagian besar karyawan berkinerja dengan baik, namun masih terdapat karyawan yang kinerjanya kurang optimal. Hal ini disebabkan masih kurangnya kemampuan terhadap bidang tugas yang diberikan perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan, tekanan tugas yang berlebihan, masih kurangnya disiplin kerja dikarenakan motivasi yang kurang dan stres kerja dalam

menyelesaikan tugasnya, karena seorang karyawan tidak akan nyaman bekerja dibawah tekanan.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Tanjung Morawa Tahun 2021-2023

Tahun	Kinerja karyawan dalam produksi TBS Sawit		Persentase Tercapai (%)	Persentase Tidak Tercapai(%)
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)		
2021	610.302.000	552.607.000	91%	9%
2022	604.359.000	557.266.000	92%	8%
2023	583.533.000	526.484.000	90%	10%

Sumber:PT. Perkebunan Nusantara Regional 1 Tanjung Morawa(2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat secara kuantitas hasil produksi sawit selama periode tahun 2021-2023 mengalami fluktuasi. Hal ini karena tingkat produksi perusahaan dari hari ke hari tidak menentu karena tergantung pada jumlah kelapa sawit yang masuk ke pabrik. Ketika bahan baku masuk ke pabrik dalam jumlah besar, maka karyawan harus mengolahnya sehingga mereka bekerja melebihi jam kerja perusahaan. Beban kerja yang meningkat menyebabkan karyawan harus bekerja lembur. Meski sudah bekerja lembur, target produksi pada tahun 2021-2023 tidak pernah tercapai. Hal ini menyebabkan tingkat stres karyawan meningkat karena sudah bekerja lebih, namun tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Maka dari uraian diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa”**

1.2 Identifikasi Masalah

Maka dari latar belakang yang telah di uraikan diatas, dapat di identifikasi masalah yaitu :

1. Masih kurangnya kemampuan terhadap bidang tugas yang diberikan perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan.
3. Tekanan tugas yang berlebihan.
4. Masih kurangnya disiplin kerja dikarenakan motivasi yang kurang.
5. Stres kerja dalam menyelesaikan tugasnya, karena seorang karyawan tidak akan nyaman bekerja dibawah tekanan.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan dan kurangnya waktu penulis miliki, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi, penulis membatasi masalah ini hanya pada masalah, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa?

3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini akan di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya lebih memperhatikan beban kerja dan stres kerja.

2. Bagi akademik

Memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai studi kepustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara .

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam jangka waktu tertentu, mengarah pada hasil dan tercapainya kemampuan yang dimilikinya. Secara garis besar kinerja karyawan merupakan kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas di industri.

Menurut Afandi (2018:149) menyatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab dan wewenang yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum atau melanggar moral atau etika. Menurut Mahendro Sumardjo dkk (2018:193) kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut jelas bahwa prestasi kerja tersebut wajib diberikan oleh seorang pegawai karena sebagai bentuk kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rima dan Isnurrini (2018) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan di bidang kepegawaian khususnya perbaikan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan

lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

7. Hasil pelaksanaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rima dan Isnurrini (2018) manfaat penilaian kinerja diantaranya:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dengan melakukan penilaian kinerja, karyawan yang memiliki kemampuan rendah terdeteksi sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Penilaian kinerja, dapat membantu menemukan kesalahan desain pekerjaan.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Masram dalam Vania dan Wahyu (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa tujuan tersebut efektif. Namun, jika akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan tersebut menilai pentingnya hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang diberikan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan tugas yang kontribusinya.

3. Displin

Displin merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan kreatifitas dan daya piker untuk menghasilkan gagasan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.1.5 Indikator kinerja

Menurut Robbins (2022:28) ada beberapa indikator kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Kuantitas adalah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

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

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi seperti tenaga, uang , teknologi, dan bahan baku. Dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Suatu tingkat dimana karyawan

mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 Beban kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2022 : 389) mendefinisikan “menyatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”. Pengukuran beban kerja merupakan suatu teknik untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya.

Menurut Gibson (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja yaitu keharusan dikerjakan dengan adanya banyak tugas untuk dilakukan atau tidak diberikan cukup waktu untuk menyelesaikannya. Menurut Muhith (2023) menyatakan beban kerja memberikan terlalu banyak tekanan pada pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dan stress pada manusia, hal ini terjadi karena keterampilan yang dibutuhkan terlalu tinggi atau beban kerja yang terlalu tinggi.

Menurut beberapa ahli diatas,dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan waktu tertentu sehingga memberikan banyak tekanan yang menyebabkan ketegangan dan stress pada manusia.

2.1.2.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja sebagai berikut:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan pada besarnya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif yaitu yang berhubungan oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rusda Irawati (2023) beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal .

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja(stressor), seperti:

a. Tugas-tugas

yang dilakukan bersifat fisik, seperti tempat kerja, penataan ruang, tempat kerja, perlengkapan dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, serta tugas tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja

meliputi jam kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, *shift* malam, struktur pengupahan, model struktur organisasi dan pendelegasian tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri dan akibat reaksi terhadap stress eksternal. Faktor internal meliputi faktor fisik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan

Menunjukkan bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya karyawan yang berada pada divisi produksi akan berhubungan dengan mesin produksi.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Berdasarkan SOP maka beban karyawan dapat diminimalkan. Namun, banyak organisasi yang tidak memiliki prosedur operasi standard atau tidak menerapkan prosedur operasi standard secara konsisten. Oleh karena itu, penggunaan waktu kerja yang dibutuhkan karyawan cenderung berlebihan atau sangat terbatas.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya mempunyai dampak langsung terhadap banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2023:9) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan yang dialaminya.

Menurut Ivanko (2023) mengatakan bahwa stres kerja melibatkan kondisi internal dan eksternal yang mengarah pada situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut King (2023) “Stres kerja adalah keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan kerja seorang karyawan.”

Menurut Paskow dan Libov (2023) menyatakan stres sebagai perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang karena sulit untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya menyebabkan seseorang tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik ditempat kerja maupun lingkungan luar.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan diatas maka disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi dimana karyawan memiliki beban kerja yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental seperti perasaan

tertekan dan penuh kecemasan yang memengaruhi proses pola pikir, dan keadaan kerja seorang karyawan .

2.1.3.2 Dampak Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:87) dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu:

1. Fisik

Stres yang diakibatkan pada fisik mudah dikenali dan dilihat seperti beberapa penyakit yang disebabkan oleh stres fisik, seperti penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan gangguan tidur. Selain itu, karyawan yang menderita penyakit yang bukan akibat stres akan mengalami stres yang lebih tinggi.

2. Psikis

Stres yang ada pada psikis biasa dikenali, diantaranya adalah yang dapat mempengaruhi kesehatan mental termasuk depresi, ketidakpuasan kerja, kemurungan, kelelahan, dan kurangnya semangat.

3. Perilaku

Perilaku yang disebabkan oleh stres dapat diidentifikasi, termasuk tingkat absensi yang tinggi, penurunan kinerja, peningkatan kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan , dan agresi ditempat kerja.

2.1.3.3 Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:173) terdapat beberapa penyebab stres kerja,yaitu :

1. Konflik Peran

Sebuah penelitian tentang stres kerja menemukan bahwa perusahaan yang sangat besar atau tidak memiliki struktur yang jelas akan menyebabkan konflik peran. Ini karena mereka stres karena peran mereka tidak jelas di tempat kerja dan arena mereka tidak tahu apa yang diinginkan manajemen perusahaan.

2. Ambiguities Peran

Role ambiguity (ambiguities peran) ketika para pegawai merasa bimbang tentang tanggung jawab mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan, dan kondisi kerja lainnya. Ketika orang beradaptasi dengan situasi baru, hal ini sering terjadi.

3. Beban kerja

Stresor hubungan peran atau tugas lain adalah ketika karyawan merasa terlalu banyak tugas yang harus mereka selesaikan. Ini dapat terjadi karena perusahaan mengurangi tenaga kerja atau melakukan restrukturasi pekerjaan, yang meninggalkan karyawan dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

4. Karakteristik tugas

Ketika mereka membuat keputusan, berbagai informasi, atau memantau perlengkapan, sebagian besar tugas penuh dengan tekanan. Kurangnya pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan, dan lingkungan kerja juga termasuk dalam kategori ini.

2.1.3.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Munandar (2016:381) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres pada pekerjaan, yaitu :

1. Tuntutan Fisik

Kondisi fisik kerja mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Kondisi fisik dapat menjadi sumber stres (Stressor).

2. Tuntutan Tugas

Bagi karyawan, jadwal shift atau sistem pembagian jam kerja karyawan merupakan sumber stres utama yang akan berdampak secara emosional dan biologis.

3. Peran Individu dalam Organisasi

Konflik peran (*role conflict*) timbul jika seorang karyawan tidak setuju dengan tugas yang harus mereka lakukan dan tanggung jawab yang mereka miliki.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan, dan promosi yang kurang.

5. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik di antara anggota kelompok kerja adalah dianggap sebagai komponen penting dari kesehatan seseorang dan organisasi.

6. Struktur dan Iklim dalam Organisasi

Sangat penting untuk memahami sumber stres yang dapat muncul sebagai akibat dari keberadaan karyawan dalam organisasi, terutama karena struktur dan iklim organisasi serta persepsi karyawan terhadap kebudayaan, kebiasaan, dan lingkungan organisasi.

2.1.3.5 Indikator- Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:179) ada terdapat beberapa indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti lingkungan kerja, tata kerja, dan lokasi fisik.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang karena menjalankan tugas tertentu dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan Pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4. Struktur Organisasi

Gambaran suatu instansi perusahaan yang ditandai dengan tidak jelasnya struktur organisasi serta tidak jelasnya kedudukan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen

Beberapa pihak didalamnya dapat menciptakan budaya organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun) dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hermawati ¹ Syofian ² (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Adi Purna Bengkulu	Kuantitatif dan Kualitatif	Hasil menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Yuni Rahayu Putri ¹ Fauzan ² (2024) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Viva	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan sedangkan stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Manda Dwipayani (2020) Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja

	Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan		karyawan, stress kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan etika kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Murtasyah (2024) Pengaruh Beban Kerja Stress Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Manutung Kota Balikpapan)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Muhammad Muslim (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
6	Neneng	Kuantitatif	Hasil penelitian

	Maesyarah ¹ Dicky Jhoansyah ² Resa Nurmala ³ (2022) Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP Sukabumi	menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan etos kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	---

Sumber : Hermawati&Syofian (2021);Yuni&Fauzan (2024) ;Manda (2020); Murtasiyah (2024); Muhammad (2021); Neneng & Dicky et al .,(2022) diolah oleh peneliti (2024).

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Dalam lingkungan kerja, beban kerja adalah komponen penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Beban kerja mencakup tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dalam periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Berlebihan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, penurunan motivasi, yang dapat menyebabkan karyawan kehilangan rasa semangat untuk mencapai tujuan kerja dan penurunan kualitas , yang dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang teliti dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Murtasiyah (2024) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Stress Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PDAM Tirta Manutung Kota Balikpapan) berdasarkan penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Manutung Kota Balikpapan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan daya konsentrasi menurun pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Kemudian, dalam jangka panjang, stress kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan frustrasi dan mengundurkan diri dari perusahaan. Selain memperhatikan tingkat kinerja karyawan, perusahaan diharapkan juga memperhatikan kondisi stress kerja pada karyawan. Menurut King (2023) “Stres kerja adalah keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan kerja seorang karyawan.”

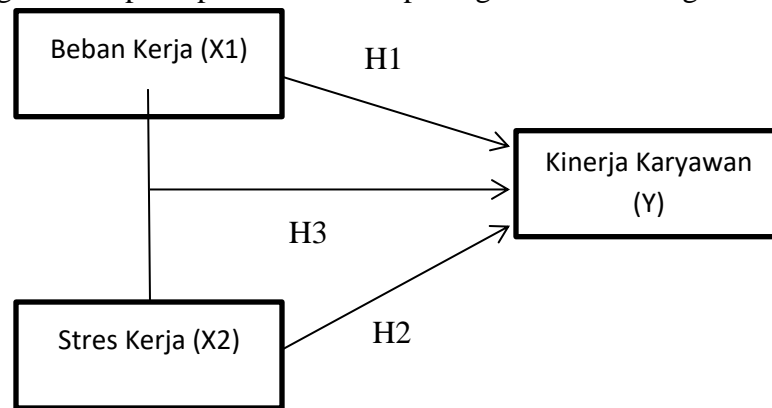
Menurut hasil penelitian Hermawati & Sofyian (2021) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Adi Purna Bengkulu menyimpulkan bahwa secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Adi Purna Bengkulu.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan dapat memburuk jika beban kerja dan stres kerja tidak ditangani dengan baik. Karyawan dapat mengalami kesulitan berpikir, gangguan kesehatan, dan ketidakmampuan menyelesaikan tugas dengan baik jika menghadapi beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit serta stres kerja yang tinggi. Memiliki beban kerja yang tidak seimbang dan tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan kepada pekerjaan dan organisasi atau perusahaan. Karyawan mungkin merasa tidak dihargai atau tidak didukung, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas.

Penelitian sebelumnya oleh Muhammad Muslim (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta menyimpulkan bahwa secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian para ahli dan peneliti terdahulu diatas.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN 1 Regional 1
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN 1 Regional 1
3. Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN 1 Regional 1