

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu beban, stress kerja terhadap kinerja guru. Dalam kajian pustaka akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini membuat kajian ilmiah pada para ahli dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas suatu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen, prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan

tersebut akan tercapai dengan baik apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerja sama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, memotivasi dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah sistematis menjadi suatu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pegangan dasar dalam bertindak. Sedangkan sebagai suatu seni manajemen adalah keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Ada beberapa definisi manajemen menurut ahli diantaranya: manajemen menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dialih bahasakan oleh Rheza Pratama (2020:7) mendefinisikan bahwa: “Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien”.

Menurut George R. Terry dalam Roni Angger (2020:1) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya”.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Kasmir (2016:10) di dalam manajemen terdiri dari fungsi-fungsi manajemen. Secara umum fungsi-fungsi manajemen terdiri dari 4 aspek, yaitu:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pelaksanaan
- d. Pengawasan

Secara khusus fungsi manajemen terdiri dari 5 aspek, yaitu:

- a. Peramalan (*forecasting*)
- b. Perencanaan (*planning*)
- c. Pengorganisasian (*organizing*)
- d. Pelaksanaan (*actuating*)
- e. Pengendalian (*controlling*)

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok

sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut definisi MSDM menurut para ahli: Kasmir (2016:6) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal

tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hambali (2018:6) yaitu:

1. **Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam membentuk bagan organisasi.

3. **Pengarahan dan Pengadaaan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. **Pengendalian**

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan maka tujuan yang maksimal menjadi sulit. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2010:30) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah “Memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial”.

Sementara itu menurut Arif Yusuf Hambali (2018:15) “Manajemen sumber daya manusia mengandung 4 tujuan, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- b. Mendaya gunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan

keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2.1.3.1 Pengertian Beban

Menurut Paramita Dewi (2017) “Beban adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu”.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban

Menurut Achyana (2016), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor-faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja dan sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleks pekerjaan,

- tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.
2. Faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja akibat dari reaksi beban eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Beban

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), ada beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

Seperti contoh:

Karyawan yang beberapa pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. oleh karena itu, perusahaan hedaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalam organisasi dapat;

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah di delegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan terhadap pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility* dan *defensibility*.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, atau bahkan tidak melakukan evaluasi

terhadap SOP yang sudah ditetapkan sehingga penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/ dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.3.4 Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban yang berlebihan akan mengakibatkan stress pada karyawan secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karena tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan. Menurut penelitian Andri Wijaya (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi akan mempengaruhi stress kerja pada karyawan. Itu juga mengakibatkan penurunan kepuasan kerja pada karyawan.

2.1.4 Stress Kerja

Stress kerja timbul sebagai bentuk ketidak harmonisan antara individu dengan lingkungan kerja. Stress akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktifitas.

2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009) dalam Lita Wulantika (2017:45) “Stress kerja adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan”.

Menurut Vanchapo (2020:37) “Keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidak sesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Dari faktor-faktor stress memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau prestasi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stress, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stress memiliki perbedaan dengan individu lainnya, tergantung dari potensi individu yang dimiliki oleh masing-masing.

Menelusuri tentang stress kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stress yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stress kerja. Stress kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. Menurut Lim et al (2017:2) menyatakan bahwa “Faktor resiko stress adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam bekerja. Hal-hal yang menjadi sumber stress akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu”. Dan menurut Dwiyanti (2019:77) menyatakan bahwa “Ada dua faktor penyebab munculnya stress kerja, yaitu: faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik dan hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedangkan faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu. Penjelasan Dwiyanti tersebut lebih luas, yakni:

a. Tidak adanya dukungan dari lingkungan

Yang berarti stress cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan lingkungan kerja itu bisa dari rekan kerja, atasan, pemimpin. Dukungan dari keluarga itu orang tua, menantu, mertua, anak dan saudara. Dukungan dari luar yaitu teman atau tetangga.

b. Tidak berkesempatan berperan

Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut. Dan itu menyebabkan terjadinya stress kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

c. Pelecehan seksual

Yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang sensitive, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya

d. Kondisi lingkungan kerja

Berupa suhu panas dilingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan stress kerja.

e. Manajemen yang tidak sehat

Cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin terlalu sensitive, terlalu agresive atau terlalu ambisius

f. Tipe kepribadian seseorang

Menjadi salah satu faktor penyebab stress karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stress kerja dibandingkan dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten

g. Pengalaman pribadi

Peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum”.

2.1.4.3 Dampak dan Akibat Stress Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:579) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Stress Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan kepastian politik menyebabkan stress kerja karena karyawan mersa tenaganya tidak lagi

dibutuhkan

2. Stress organisasi

Dimensi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya, tuntutan pribadi berkaitan dengan kelompok kerja yang tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stress Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stress kerja, yaitu; Stress Lingkungan, Stress Organisasi dan Stress Individu.

2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Stress Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variable yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Ronnins dan Judge (2017:579) menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi dan indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Stress Lingkungan

Ketidak pastina lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga

ketidak pastina menjadi beban tersebdiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidak pastian ekonomi, ketidak pastian teknologi dan ketidak pastian politik menyebabkan stress kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stress Organisasi

Dimensi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan Ketika menyelesaikan pekerjaannya, tuntutan pribadi berkaitan dengan kelompok kerja yang tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stress Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 dimensi dalam stress kerja, yaitu Stress Lingkungan, Stress Organisasi, Stress Individu.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Untuk mencapai keberhasilan yang dituju oleh organisasi diperlukan kinerja pegawai yang handal dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kinerja suatu organisasi tergantung bagaimana baik ataupun buruknya kinerja pegawai, dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dengan kata lain tercapai tujuan organisasi hasilnya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan pegawainya dalam organisasi tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari Bahasa Inggris *performance*. Hasibuan (2015:94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Moehariono (2016:96) kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Marwansyah (2016:229) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:260) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya menyampaikan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil usaha yang dicapai seseorang secara mandiri maupun berkelompok terhadap tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan maka akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempat bekerja.

2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dalam melakukan pekerjaan pegawai tidak selalu memiliki kinerja yang baik, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Keith Davis dalam Surya Akbar (2018:4) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya atasan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) atasan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaiknya jika mereka bersikap negative atau kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan atasan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seseorang karyawan untuk berusaha mencari prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam Dewi Komala (2018:375) “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan untuk perusahaan dapat dilihat dari 5 dimensi, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang akan dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Terdapatnya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjaga tingkat kerapihan, ketelitian dan hasil kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Yaitu seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat

diukur melalui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan pada tugas yang diberikan.

4. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan tingkat partisipasi antar karyawan secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjalin kerjasama dan tingkat kemampuan karyawan bekerja secara tim.

5. Inisiatif

Inisiatif muncul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan menunjukkan tanggung jawan dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui tingkat inisatif karyawan dalam mengambil tindakan dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai pembandingan agar dapat diketahui persamaan

serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah beban, stress kerja dan kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	Abdul Jalil (Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam Vol. 1 No. 2 Tahun 2019) Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Man 2 Kota Palu, dengan nilai sig-F sebesar $0,00 < \alpha 0,05$. Variable beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,025 stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,013 dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,032.	Persamaan Menggunakan variable Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Guru. Perbedaan Variabel lingkungan kerja dan objek penelitian
2	Maria Apriyani (repository.usd.ac.is,2021) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Pada Guru SMP Negeri 1 Nanggulan, Jatingarang Lor, Jatisarone, Kulon Progo, Yogyakarta	Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggulan	Persamaan Menggunakan variable stress kerja, beban kerja Perbedaan Variable kinerja karyawan, objek penelitian
3	Andi Nasrum (core.ac.uk, 2019) Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Gowa	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stress pada guru di SMA Negeri 18 Gowa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan thitung sebesar 2,659 sedangkan nilai ttabel dengan $\sin \alpha = 0,05$ dan $df = 50-2=48$ jadi ttabel sama dengan 0.284 jadi $2,659 > 0.284$ menandakan H_0 ditolak yang artinya stress berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa. Artinya apabila stress tinggi maka secara otomatis kinerja guru akan menurun.	Persamaan Menggunakan variable stress kerja dan kinerja guru Perbedaan Variable beban kerja dan objek penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

4	<p>Arif Nur Rachman (<i>Soetomo Business Review</i> Volume 1 Edition 1 Page 41-51)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT AT- Taqwa Surabaya dengan System Informasi Manajemen Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan variable X1 beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variable Y kinerja guru ditunjukkan dengan nilai t-statistik (16,356) lebih besar dari T table (2,00) dan Z system informasi manajemen dengan nilai T statistik (2,528), variable X2 motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Zsistem informasi manajemen dengan nilai statistic (7,885) lebih besar dari T table (2,00). Pengaruh X1 beban kerja dan X2 motivasi kerja terhadap Y kinerja guru melalui Z system informasi manajemen sebagai variabel intervening tidak terbukti berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa H2, H3, H6 dan H7 dalam penelitian ini ditolak.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel beban kerja dan kinerja</p> <p>Perbedaan Variabel motivasi kerja dan objek penelitian</p>
5	<p>Tri Purwani (Jurnal <i>Socioscientia</i> Kopertis Wilayah XI, Volume 8, No 2, September 2016)</p> <p>Pengaruh Beban Pekerjaan dan Konflik Pekerjaan Terhadap Stress Kerja Guru Honor di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bengkayang Provinsi Kalimantan Barat</p>	<p>Beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap stress kerja dan kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 86,8%.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel beban kerja dan stress kerja</p> <p>Perbedaan Konflik kerja dan objek penelitian</p>
6	<p>Uma Rosalina & Wachid Fuady R (Jurnal <i>Ekonomi</i> Manajemen dan Akuntansi No 51/Th.XXVIII/Oktober 2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Semarang</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru selain itu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel beban kerja, kinerja guru</p> <p>Perbedaan Motivasi kerja, lingkungan kerja dan objek penelitian</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

7	Raditya dan J.T Lobby Loekmono (repository.uksw.edu) Hubungan Antara Tingkat Stress Kerja Guru Dengan Kinerja Guru di SMK Kristen 2 Klaten	Ada hubungan yang negative dan signifikan antara tingkat stress kerja guru dengan kinerja guru SMK Kristen 2 Klaten. Oleh karena itu, dalam penerapan manajemen Pendidikan di SMK Kristen 2 Klaten untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan perhatian terhadap keadaan stress kerja guru.	Persamaan Menggunakan variabel stress kerja dan kinerja Perbedaan Objek penelitian
8	Nindy Dyah Nugraheni (jurnal eprints.ums.ac.id.pdf,2021) Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Persamaan Menggunakan variabel stress kerja dan beban kerja Perbedaan Objek penelitian dan variabel produktivitas kerja
9	A.A.Anwar Prabu Mangkunegara dan Mela Puspitasari (Jurnal Kependidikan, Volume 45, Nomor 2, November 2015) Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Guru SMA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja guru, stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi secara simultan (bersama-sama) kecerdasan emosi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.	Persamaan Menggunakan variabel Stress Kerja dan Kinerja Guru Perbedaan Variabel kecerdasan emosi dan objek penelitian
10	Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2, September 2020) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.	Persamaan Menggunakan variabel kinerja karyawan Perbedaan Variabel kepemimpinan, motivasi dan objek penelitian
11	Muhammad Husni Anabanu, Burhanudin Gesi, Herni Sunarya (Jurnal Manajemen Vol 4(2) Oktober 2020) Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Dan Sekolah Dasar di Kecamatan Amanuban Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar, sedangkan stress kerja tidak berpengaruh; (2) Kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di Kecamatan Amanuban Timur.	Persamaan Menggunakan variabel Stress Kerja dan Kinerja Guru Perbedaan Variabel kompensasi dan objek penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

12	<p>Adidha Fiqi Rindya tama & Rini Juni Astuti (Jurnal Manajemen Bisnis Vol 8, No 1 Maret 2017)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan)</p>	<p>Gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan</p>	<p>Persamaan Menggunakan Variabel Beban Kerja dan Kinerja Guru</p> <p>Perbedaan Variabel Kepemimpinan dan objek penelitian</p>
13	<p>Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, Urip Sulistiyo (Jurnal Ilmu Pendidikan, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2022)</p> <p>Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru</p>	<p>Hasil penilaian menunjukkan terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sampel sebesar $(\beta) = 0,624$ (62,4%), terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sampel sebesar $(\beta) = 0,568$ (56,8%), terdapat pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan original sampel sebesar $(\beta) = 0,098$ (9,8%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sampel sebesar $(\beta) = 0,852$ (85,2%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sampel sebesar $(\beta) = 0,379$ (37,9%), terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan original sampel sebesar $(\beta) = 0,134$ (13,4%) dan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sampel sebesar $(\beta) = 0,157$ (15,7%).</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel Stress Kerja dan Kinerja Guru</p> <p>Perbedaan Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan objek penelitian</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

14	<p>Riska Nur Oktaviani, Karyaningsih (jurnal administrasi dan manajemen)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (t hitung = (2,295, t tabel 1,68107) dan untuk beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (t hitung (-541, t tabel 1,68107). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (F hitung = (10,667, F tabel 3,21) dengan tingkat signifikan 0,05.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel beban kerja dan kinerja guru</p> <p>Perbedaan Variabel lingkungan kerja dan objek penelitian</p>
15	<p>Silvia Firda Utami, Yunan Fachri, Ryan Suarantalla, Koko Hermanto (jurnal industry & Teknologi Samawa, Volume 1 (2) Agustus 2020)</p> <p>Analisis Beban Kerja Mental Guru Sekolah Dasar Menggunakan Metode Nasa-TLX Studi Kasus di SDN Batu Tering</p>	<p>Beban kerja mental dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal dan eksternal. Faktor internal; tuntutan kerja yang berlebih maka akan muncul rasa frustrasi dalam menjalankan tugasnya. Faktor eksternal seperti mewabahnya virus covid-19 dan sangat berdampak signifikan terhadap dunia Pendidikan.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel beban kerja</p> <p>Perbedaan Variabel mental guru, metode nasa-tlx dan objek penelitian</p>
16	<p>Fandi Muhbar, Dwi Heppy Rochmawati (jurnal keprawatan volume 5 no 2 hal 82-86 november 2017)</p> <p>Hubungan Antara Tingkat Stress Dengan Beban Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa</p>	<p>Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, khawatir, gelisah dan takut. Stress dapat terjadi pada siapapun dan dimanapun, termasuk pada guru yang berada di SLB. Data yang diperoleh diolah secara statistik dengan menggunakan uji spearman. Penelitian dengan jumlah responden 30 guru di dapatkan hasil hubungan antara tingkat stress dengan beberapa kerja guru SLB, diperoleh <i>significancy</i> 0,044 (<i>p value</i> < 0,05)</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel stress dengan beban kerja</p> <p>Perbedaan Objek penelitian</p>
17	<p>Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, Kristian Cahyandi, Indriyani (Jurnal EMA- Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 3 Nomor 1 Juni 2018)</p> <p>Stress Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar</p>	<p>Hasil dari analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh negative signifikan dari kelelahan terhadap kinerja yang bernilai P=0. Terhadap pengaruh kerja terhadap kinerja yang bernilai P=0. Penggabungan antara kelelahan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka diperlukan control stress dan rasa Lelah yang dirasakan untuk kinerja yang lebih baik.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel stress kerja dan kinerja guru</p> <p>Perbedaan Variabel kelelahan kerja</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

18	<p>Syamsul Rizal, SE, MM (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, Volume 1 Nomor 2 Desember 2013, Halaman 141-158)</p> <p>Stress Kerja dan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lamno</p>	<p>Hasil pengujian statistic menunjukkan njlai F hitung > F tabel. Disimpulkan secara simultan stress kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stress kerja gejala perilaku sebagai tolak ukur intensitas stress kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Kinerja guru dalam mengajar pada SMA Negeri 1 Lamno secara nyata dipengaruhi oleh stress kerja yang dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan stress kerja gejala perilaku.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel Stress Kerja dan Kinerja Guru</p> <p>Perbedaan Objek penelitian</p>
19	<p>Zaidatul Akmal, Gimin, Rr. Sri Kartikowati, Firman Edi (<i>Instructional Development Journal</i> (IDJ), Vol 4, No 2, Agustus 2021, Hal 94-103)</p> <p>Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai</p>	<p>Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistic (uji F) secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel stress kerja, beban kerja dan kinerja guru</p> <p>Perbedaan Objek penelitian</p>
20	<p>Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin (e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015, Hlm 185-195)</p> <p>Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki dan Perempuan Pada Smk Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan)</p>	<p>Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kabupaten Sigi. Uji beda menunjukkan bahwa disiplin, beban kerja dan motivasi kerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel beban kerja dan kinerja guru</p> <p>Perbedaan Variabel pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan objek penelitian</p>
21	<p>Muhammad Husni Anabanu, Burhanudin Gesi, Herni Sunarya (Jurnal Manajemen Vol 4 (2), Oktober 2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di Kecamatan Amanuban Timur</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar; sedangkan stress kerja tidak berpengaruh; (2) Kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di Kecamatan Amanuban Timur.</p>	<p>Persamaan Menggunakan variabel stress kerja dan kinerja guru</p> <p>Perbedaan Variabel kompensasi dan objek penelitian</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

22	Siti Husnalia, Eko Samsul dan Anis Mufarohah (Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vol. 7, No. 1, 2022, Hlm. 86-97 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar	Pada variabel lingkungan kerja secara sendiri (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, pada variabel stress kerja secara parsial menunjukkan stress kerja semakin tinggi maka kinerja guru akan semakin tinggi. Hasil penelitian terakhir menunjukkan, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar.	Persamaan Menggunakan variabel stress kerja dan kinerja guru Perbedaan Variabel pengaruh lingkungan kerja dan objek penelitian
----	--	---	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022

Peneliti melakukan pengamatan dan penelitian di SD Plus 2 AL-Muhajirin Purwakarta dengan penelitian terdahulu diatas sebagai dasar dalam penyusunan penelitian untuk dijadikan gambaran dan referensi lebih terfokus pada bidang kajian yang sedang diteliti.

Dari beberapa penelitian terdahulu didapat bahwa variabel beban berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Hal ini menjadi dasar peneliti melakukan penelitian di SD Plus 2 Al - Muhajirin.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dengan observasi dan telaah pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan beban dan stress kerja terhadap kinerja guru. Setiap perusahaan atau instansi harus selalu memperhatikan kinerja guru. Setiap perusahaan atau instansi harus selalu memperhatikan kinerja pegawai. Kinerja pegawai secara tidak langsung akan memberikan efek positif pada seluruh kegiatan perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan tentu saja menjadi penyebab utama bagi perusahaan atau instansi maka setiap perusahaan atau instansi harus memperhatikan kinerja karyawannya.

2.3.1 Pengaruh Beban Terhadap Kinerja

Beban adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersama. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan pegawai yang melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan

gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaannya.

Seseorang yang menyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Menurut Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:20) “Beban kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan dengan dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebihan karena dengan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersikap negatif”.

2.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress dapat mengakibatkan dampak positif dan negative terhadap kinerja pegawai, pada saat tingkat stress yang dialami oleh seorang pegawai rendah dan tidak ada *stressor* sama sekali makanya karyawan akan cenderung bekerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Stress dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Ketika stress mengalami peningkatan sampai tingkat tinggi, kinerja akan semakin menurun disebabkan

pegawai tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stress daripada untuk melakukan tugasnya.

Menurut Rachel, William dan Whelmina (2018:48) “Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jika stress kerja meningkat maka akan mempengaruhi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stress kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan”.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja dan stress kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada pegawai yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tertekan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stress kerja saling berpengaruh baik positif maupun negative terhadap kinerja pegawai.

Beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang dengan baik sering menjadi sumber stress bagi pegawai. Menurut Lisnayeti dan Hasan Basari (2013) “Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut”.

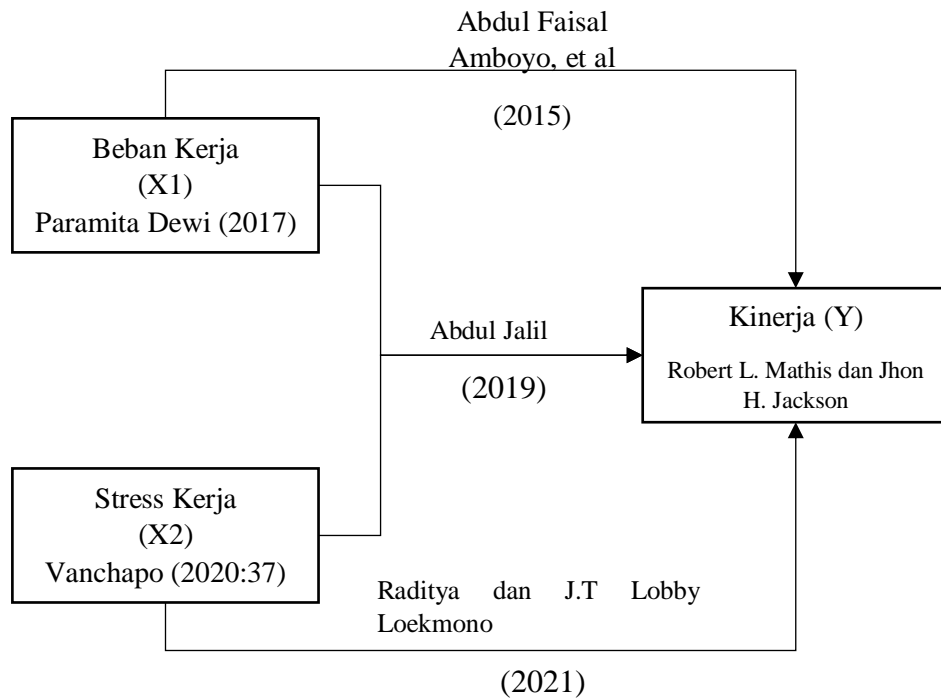
Masalah stress kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, dari adanya stress kerja pegawai mengalami beberapa gejala stress kerja yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka, seperti; mudah marah, sulit relaks, emosi tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu

terlibat. Dengan demikian beban dan stress kerja menjadi keterkaitan terhadap kinerja pegawai.

Stress dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah pada kinerja pegawai. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Dalam jangka panjang, pegawai tidak dapat menahan stress kerja maka tidak mampu lagi bekerja di perusahaan, pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri menyebabkan *turnover* tinggi.

Menurut pendapat Riny Chandra (2017:677) “Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan stress, sehingga stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan”.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka penelitian maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian yaitu:

1. Secara simultan “Terdapat pengaruh Beban Kerja dan stres Kerja terhadap Kinerja”.
2. Hipotesis parsial:
 - a. “Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja”.
 - b. “Terdapat pengaruh stres Kerja terhadap Kinerja”