

BAB II

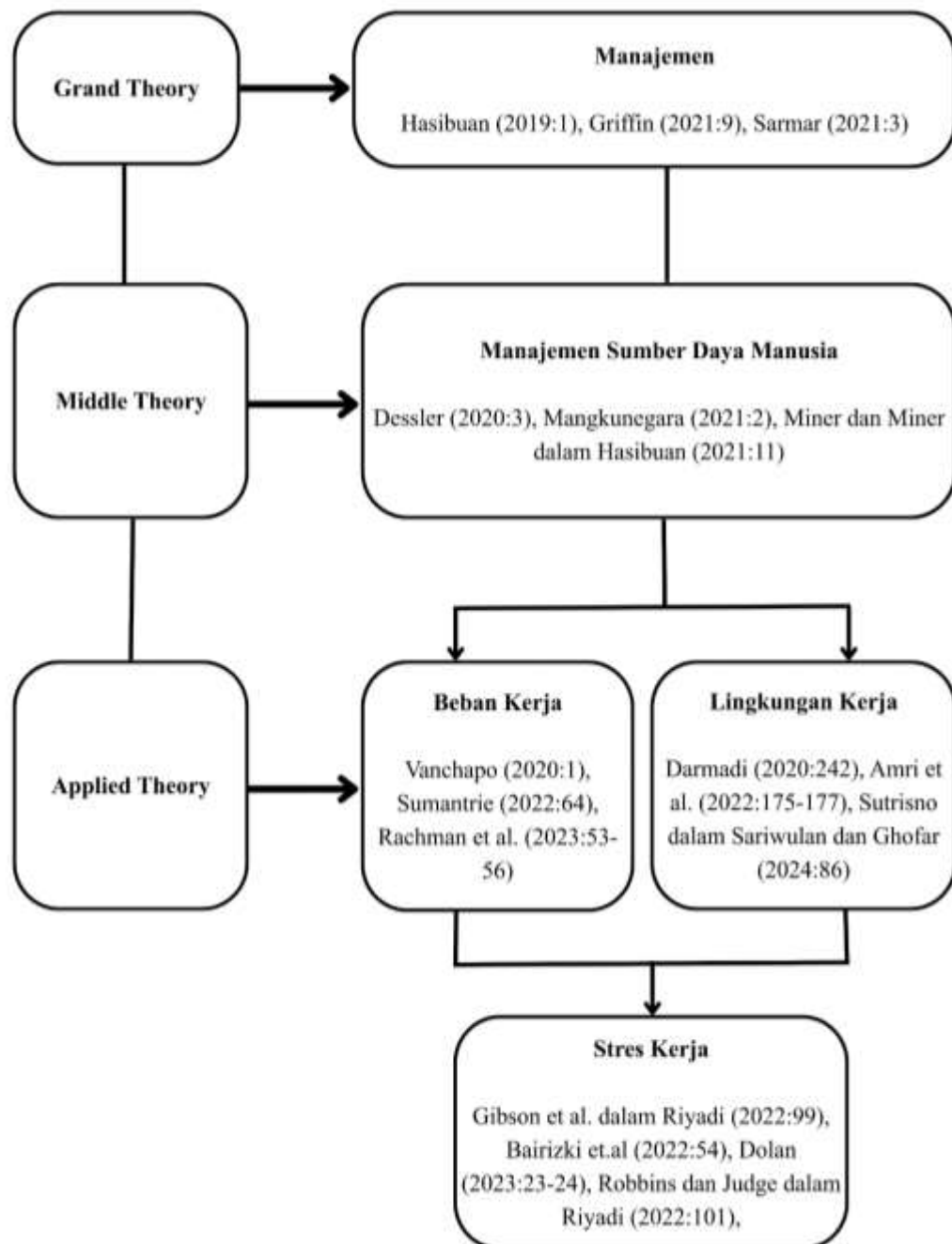
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dari suatu penelitian sering kali disebut dengan studi literatur atau tinjauan pustaka, dimana di dalamnya memaparkan landasan teori baik secara umum maupun secara khusus yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dalam kajian pustaka ini terbagi menjadi tiga bagian teori yaitu *Grand Theory*, *Middle Theory*, dan *Applied Theory*. Dimana didalam *Grand Theory* membahas tentang manajemen, *Middle Theory* membahas tentang manajemen sumber daya manusia, dan *Applied Theory* membahas teori tentang permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

2.1.1 Landasan Teori yang digunakan

Landasan teori merupakan dasar penyusunan hipotesis penelitian untuk membuktikan kebenaran teori. Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang akan dijadikan hipotesis, dan penyusunan instrumen penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan buku, jurnal, dan referensi lainnya sebagai teori. Judul penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan kampung pandai besi Mekarmaju. Berikut peneliti sajikan mengenai kerangka landasan teori yang digunakan:



Gambar 2. 1
Kerangka Teori

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan konsep dasar yang menjadi fondasi dalam pengelolaan organisasi dan sumber daya yang dimilikinya. Untuk memahami

bagaimana suatu organisasi mengatur tenaga kerja dan lingkungan kerjanya, maka diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep manajemen.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan konsep fundamental yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2019:1) Manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Griffin (2021:9) mengemukakan bahwa *“Management is a set of activities (including planning and decision-making, organizing, leading, and controlling) directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.”*

Selaras dengan kedua pendapat tersebut, Sarmar (2021:3) menyatakan bahwa *“Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims”*.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen merupakan suatu proses terpadu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi, yang dilakukan oleh pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Fungsi elemen dasar yang dibangun dalam

proses manajemen dan digunakan sebagai pedoman saat melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh administrator. George R. Terry (2020:74) menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan melibatkan penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, penentuan hasil yang diharapkan, identifikasi dimana tujuan harus dicapai, dan pencarian pendekatan terbaik untuk mencapainya. Siapa yang bertanggung jawab untuk menentukan mengapa hal itu perlu dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan kegiatan - kegiatan yang diperlukan, termasuk menentukan struktur organisasi, tugas, dan fungsi setiap unit dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan di antara unit - unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula diartikan sebagai kegiatan manajemen kolektif dalam mengelompokkan orang-orang serta menugaskan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu dengan tujuan agar tercipta kegiatan yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Memotivasi melibatkan pemberian inspirasi dan dorongan kepada semua anggota kelompok agar bersedia dan sepenuh hati berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian juga dikenal sebagai pengawasan adalah fungsi manajemen yang melibatkan penilaian dan, jika perlu membuat koreksi untuk memastikan bahwa tindakan bawahan diarahkan ke jalur yang benar dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen adalah proses pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Puspitasari & Munna (2022:39), diperlukan 6 unsur manajemen atau sarana manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia adalah obyek normal dalam eksistensi yang sangat beragam. Manusia berbeda satu sama lain dalam hal tingkah laku, pemikiran, bahasa, sifat, dan gerakan. Manusia menggunakan pendekatan psikologis salah satunya untuk memahami atau membedakan karakter seseorang dari orang lain. Namun, buruknya seseorang atau anak tergantung pada lingkungan di mana mereka dibesarkan. Pembawaan didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk berkembang dalam pola pikir, dan sifat tertentu. Ini dapat diartikan sebagai kecenderungan karena pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa yang ada dalam situasi yang memungkinkan.

2. Uang (*Money*)

Di dunia modern, uang adalah komponen yang sangat penting sebagai alat ukur dan pengukur nilai suatu usaha. Jumlah uang yang berputar di dalam

perusahaan juga merupakan ukuran perusahaan yang besar. Setiap kegiatan membutuhkan manusia dan uang untuk mencapai tujuan. Selain faktor manusia, uang merupakan alat penting untuk mencapai tujuan.

3. Bahan (*Material*)

Faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali; Bahkan manajemen sendiri ada karena kegiatan manusia yang bekerja sama untuk menjaga material. Jika manusia tidak memiliki bahan atau material, mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka. Manusia dan material atau alat-alat mereka tidak dapat dipisahkan.

4. Mesin (*Machine*)

Dengan kemajuan teknologi saat ini, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu seperti sebelum Revolusi Industri. Dengan kemajuan teknologi saat ini, penggunaan mesin menjadi sangat penting dalam operasi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, peran mesin telah berubah menjadi pembantu manusia.

5. Metode (*Methods*)

Cara seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil pekerjaannya, oleh karena itu, tercapai atau tidaknya tujuan itu sangat bergantung pada cara metode – metode yang diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dilaksanakan dengan benar. Cara kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah dan lancar.

6. Pasar (*Market*)

Pasar sangat penting untuk memasarkan produk yang dihasilkan oleh bisnis agar bisnis dapat bertahan. Jika produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran, proses produksi akan terhenti.

2.1.24 Manajemen Fungsional

Jenis manajemen organisasi yang paling umum adalah manajemen fungsional, dimana organisasi dikumpulkan berdasarkan spesialisasi area dalam area fungsional yang berbeda-beda. Tim manajemen puncak perusahaan biasanya terdiri dari beberapa departemen fungsional seperti manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen operasi, selain kepala unit produk dan unit geografis perusahaan. Komunikasi biasanya terjadi dalam satu departemen. Jika departemen lain membutuhkan informasi atau pekerjaan proyek, permintaan tersebut dikirim ke kepala departemen tersebut, yang kemudian mengomunikasikan permintaan tersebut ke kepala departemen lain. Jika tidak, komunikasi tetap berada di dalam departemen. Anggota tim menyelesaikan tugas proyek selain tugas normal departemennya.

Menurut Anwar (2022:7) manajemen fungsional terbagi menjadi empat, yaitu:

1. **Manajemen Pemasaran**

Manajemen pemasaran merupakan analisis tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dari program yang dibuat untuk menciptakan, membangun, dan mempertahankan pertukaran, serta hubungan-hubungan yang menguntungkan dengan pasar sasaran (target market) dengan tujuan mencapai sasaran organisasi.

2. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan semua kegiatan yang mengatur pengikut sertaan manusia dalam organisasi.

3. Manajemen Keuangan

Manajemen Keuangan merupakan semua aktivitas perusahaan untuk mendapatkan dana yang diperlukan oleh perusahaan, beserta usaha untuk menggunakan dana tersebut seefisien mungkin.

4. Manajemen Operasi

Manajemen operasi merupakan kegiatan mengatur penciptaan dan penambahan kegunaan terhadap suatu barang atau jasa

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen fungsional yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi aspek penting karena berkaitan dengan bagaimana organisasi mengatur beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meminimalkan stres kerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dessler (2020:3) *“Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2020:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selaras dengan kedua pendapat sebelumnya, Miner dan Miner dalam Hasibuan (2021:11) manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi dan hal ini penting demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dan kebijakan manajerial yang sistematis dalam mengelola tenaga kerja, mulai dari pengadaan hingga pemisahan, melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, dengan memperhatikan kesejahteraan, keadilan, serta hubungan kerja, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dikutip Sutrisno (2023:7), menyebutkan bahwa tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini menjadi acuan untuk mengatur kegiatan dalam perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Sutrisno (2023:9), mengatakan fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi

dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai-pegawai 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 pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

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

10. Pemberhentian

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

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi fisik dan psikologis tenaga kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja dapat menimbulkan tekanan dan berdampak pada meningkatnya stres kerja.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Pipin (2021:64) Beban kerja adalah suatu proses kegiatan yang mampu dikerjakan oleh pegawai dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan, dalam suatu organisasi, banyak kita temui keluhan beban kerja tersebut.

Lain halnya dengan Abdul et al. (2023:53), yang mendefinisikan beban kerja sebagai sebuah konsep yang berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan pada sebuah pekerjaan tertentu, dan seberapa

banyak energi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup jumlah pekerjaan, batasan waktu penyelesaian, serta tingkat energi fisik dan mental yang diperlukan, sehingga dapat menimbulkan persepsi beban kerja yang berbeda pada setiap individu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dalam suatu perusahaan dapat terjadi karena beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Andi et al. (2024:67-71), yaitu sebagai berikut:

1. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merujuk pada tingkat kesulitan atau kerumitan yang terlibat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Kompleksitas tugas penting dievaluasi karena melibatkan pengumpulan data yang mendetail tentang berbagai aspek dari tugas tersebut.

2. Volume Pekerjaan

Volume pekerjaan merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Volume pekerjaan menjadi faktor penting yang harus dievaluasi untuk memahami tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan.

3. Tenggat Waktu Yang ketat

Tenggat waktu yang ketat mengacu pada batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek. Tenggat waktu menjadi faktor yang

signifikan karena dapat mempengaruhi tingkat stres dan tekanan yang dialami oleh karyawan.

4. Ketersediaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya merujuk pada ketersediaan semua elemen yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek dengan efektif. Faktor ini sangat penting karena mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

5. Dukungan Atasan

Dukungan atasan adalah faktor kunci yang mempengaruhi beban kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ini mencakup pengakuan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh atasan langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

6. Faktor-Faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan memainkan peran penting dalam menentukan beban kerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik dapat berdampak signifikan pada tingkat stres dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2.1.4.3 Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Antonius (2020:5), beban kerja meliputi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja yang berlebihan secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat

memungkinkan menjadi sumber stress pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun, bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Abdul et al. (2023:54-56) ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Fisik

Dimensi ini berkaitan dengan karakteristik fisik dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Adapun indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah dan kecepatan gerakan tubuh yang diperlukan
- b. Beratnya beban yang harus diangkat
- c. Intensitas aktivitas fisik yang diperlukan

2. Kognitif

Dimensi ini berkaitan dengan kecerdasan kognitif dan kemampuan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kompleksitas tugas
- b. Tingkat keputusan yang harus diambil
- c. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat

3. Emosional

Dimensi ini berkaitan dengan aspek emosional dan psikologis dari pekerjaan. Adapun indikator yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat stres yang dialami oleh karyawan
- b. Kesulitan dalam berinteraksi dengan orang lain
- c. Kemampuan untuk menangani situasi sulit atau konflik

4. Sosial

Dimensi ini berkaitan dengan interaksi antar individu dan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja. Adapun indikator yang dapat digunakan diantaranya sebagai berikut:

- a. Jumlah dan jenis interaksi sosial yang harus dilakukan
- b. Tingkat konflik yang harus ditangani
- c. Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim

5. Lingkungan

Dimensi ini berkaitan dengan faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat beban kerja, seperti suhu, kebisingan, dan cahaya. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dimensi lingkungan diantaranya sebagai berikut:

- a. Tingkat kebisingan yang harus ditangani
- b. Kelembapan udara
- c. Tingkat kenyamanan dan keselamatan dalam lingkungan kerja

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kenyamanan dan kesehatan kerja.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku, kenyamanan, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Syaiful et al. (2022:175) lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitar karyawan yang bekerja baik secara material atau immaterial yang berpotensi tidak penting, secara langsung atau dengan implikasi, mempengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Selaras dengan pandangan tersebut, Sutrisno dalam Sariwulan dan Ghofar (2024:86) lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasaran kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan unsur yang berada

di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, termasuk sarana dan prasarana kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, perilaku, dan pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mahmudah dalam Syaiful et al. (2022:181) mendefinisikan berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.5.3 Unsur-Unsur Lingkungan Kerja

Menurut A. D. Ahmad (2018:20) unsur-unsur lingkungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja ini mencakup a) keberadaan fasilitas pendukung kerja seperti alat kampus, peralatan kerja, sarana angkutan, ruang kerja; b) jumlah peralatan yang meliputi kecukupan, ketersediaan, kesiapan; c) mutu, meliputi kehandalan, kesesuaian dengan kebutuhan.

2. Gaji dan Tunjangan

Memerlukan perhatian disini diantaranya: a) kesesuaian yang meliputi jumlah beban kerja; b) kesempatan memperoleh tambahan pendapatan yang meliputi kemungkinan adanya sumber-sumber penghasilan lain di luar upah/ gaji (rasa keadilan).

3. Pengaruh Kerja

Pengaruh kerja mencakup: a) interaksi dengan lingkungan seperti teman kerja, pimpinan, dan unit-unit lain; b) kelancaran komunikasi seperti dengan teman kerja, kesediaan menolong, kesediaan bekerja sama, keterbukaan sama teman kerja dan lain-lain.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Syaiful et al. (2022:176-177) mengatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diperoleh dari berbagai sumber maupun faktor bahaya yang ada ditempat kerja.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a. Ruangan kerja
- b. Fasilitas kerja

- c. Kebersihan
- d. Penerangan
- e. Ketenangan

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja ini bersifat tidak dapat dirasakan secara langsung namun dapat mempengaruhi penurunan pelaksanaan dan kegunaan pekerjaan. Dikenal juga sebagai suasana kerja, karena lingkungan kerja ini dapat diperoleh dari sumber bahaya yang berasal dari segi mental (psikologis) dan sosial kulturalnya.

Adapun indikator nya sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja
- b. Kepemimpinan
- c. Sikap menghargai
- d. Beban kerja
- e. Suasana Kerja

2.1.6 Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki.

2.1.6.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami oleh individu sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapinya. Gibson et al. dalam Riyadi (2022:99) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar

(lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Bairizki et.al (2022:54) mengemukakan bahwa stress kerja merupakan sebuah gangguan emosional yang berasal dari dalam diri seseorang yang disebabkan oleh lingkungan kerja, iklim kerja, serta kondisi sosial yang dihadapinya.

Lain halnya dengan kedua pendapat sebelumnya, Dolan (2023:23-24) mendefinisikan “*Workplace stress, also known as occupational stress, is seen as the entire process in which people perceive and interpret their work environment in relation to their capability to cope with it. Under this definition, stress is present when the environment poses (or is perceived to pose) a threat to you, either in the form of excessive demands or in the form of insufficient resources to meet your needs*”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis dan emosional yang dialami individu sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang dipersepsikan melebihi kemampuan fisik maupun mentalnya, yang dipengaruhi oleh perbedaan individu, proses psikologis, serta kondisi lingkungan dan sosial di tempat kerja.

2.1.6.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Jenita dalam Bairizki et.al (2022:60) membagi stres kerja menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Stres akut

Stres akut dikenal dengan flight or flight response, dimana stres akut merupakan respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan.

Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetaran.

2. Stres kronis

Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang.

2.1.6.3 Faktor yang menyebabkan Stres Kerja

T. Handoko dalam Riyadi (2022:102) menyatakan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan;
2. Tekanan atau desakan waktu;
3. Kualitas supervisi yang buruk;
4. Iklim politis yang tidak aman;
5. Umpan balik tentang pelaksanaan yang tidak memadai;
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok;
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perusahaan.

2.1.6.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Riyadi (2022:103), ada 3 jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja yaitu:

1. Gejala Psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda, dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

2. Gejala Fisiologis

Gejala yang diciptakan oleh stres dalam tubuh ditandai dengan penyakit penyakit seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Riyadi (2022:101), terdapat tiga kategori dari sumber stress potensial, yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Stres lingkungan memiliki indikator antara lain, sebagai berikut:

- a. ketidakpastian ekonomi;
- b. ketidakpastian politik;
- c. ketidakpastian teknologi.

2. Faktor Organisasional

Stres organisasional memiliki indikator antara lain, sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, tuntutan ini berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga merasa kelelahan;
- b. Tuntutan peran, tuntutan ini berkaitan dengan tekanan-tekanan yang karyawan alami dan rasakan ketika menyelesaikan pekerjaannya;

- c. Tuntutan antar pribadi, tuntutan ini berkaitan dengan rekan kerja atau atasan yang tidak memberikan bantuan ketika dibutuhkan.

3. Faktor Individu

Stres individu memiliki indikator antara lain, sebagai berikut:

- a. Permasalahan keluarga, hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor;
- b. Permasalahan ekonomi pribadi, hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang dan kepribadian;
- c. Karakteristik pribadi, waktu dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar pertimbangan dalam penelitian ini untuk memperkuat landasan teori dan memberikan konteks yang relevan. Beberapa penelitian sebelumnya meneliti hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang berbeda. Berikut peneliti sajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 1
Penelitian Pendahuluan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Darma et al. (2024)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Pabrik Ungaran Sari Garment Pringapus III Kabupaten Semarang</p> <p>Sumber: Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains, Vol. 5, No. 1, e-ISSN: 2962-9373, p-ISSN: 2963-9433</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode sampel yang digunakan adalah Teknik Probability Sampling dari Sugiyono (2017). Teknik analisa data menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. (b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian secara bersama-sama menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.</p>	<p>Memiliki variabel yang sama yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.</p> <p>Teknik analisis sama yaitu menggunakan an SPSS</p>	<p>Objek dan waktu Penelitian</p>
2	<p>Ananda et al. (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang</p> <p>Sumber: Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi. Vol. 2, No. 4, e-ISSN: 2745-7281</p>	<p>This study implemented the multiple linear regression method to analyze data. The results unveil that the workload and work environment both partially and simultaneously have significant effects on work stress. This insight can provide benefits for PT Kereta Api Indonesia, Regional Division IV Tanjungkarang. To reduce work stress, the leader of this state-owned company</p>	<p>Memiliki variabel yang sama yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja</p> <p>Teknik analisis data menggunakan an SPSS</p>	<p>objek, waktu dan tempat penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		should consider the workload and work environment factors.		
3	<p>Firdaus et al. (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi</p> <p>Sumber: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis. Vol 22, No. 2</p>	<p>metode kuantitatif dengan Teknik analisis data regresi liner berganda. Sampel yang digunakan adalah random sampling sebanyak 64 orang perawat. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui yaitu beban kerja memiliki pengaruh sebesar 0,612 terhadap stres kerja perawat, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,389 terhadap stres kerja perawat, pengaruh beban kerja dan lingkungan terhadap stres kerja perawat adalah 64,6% melalui uji koefisien determinasi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.</p>	<p>Memiliki variabel yang sama beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja</p> <p>Teknik analisis data menggunakan SPSS</p>	<p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p>
4	<p>Sari et al. (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang</p> <p>Sumber: Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship. Vol. 12, No. 1 DOI: http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431</p>	<p>Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling dengan metode Slovin untuk menentukan 74 responden yang merupakan karyawan tetap perusahaan. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menemukan pengaruh variabel independen terhadap dependen dan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis data penelitian ini menggunakan bantuan</p>	<p>Memiliki variabel yang sama yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja</p> <p>Teknik analisis data menggunakan SPSS</p>	<p>Stres kerja menjadi variabel <i>intervening</i></p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p> <p>Objek Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		<p>perangkat Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.</p>		
5	<p>Saputri et al. (2025)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat</p> <p>Sumber: <i>Journal of Business Economics and Management</i>. Vol. 1, No. 3, E-ISSN: 3063-8968. https://jurnal.globalsciences.com/index.php/jbem</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Partial Least Square (PLS) yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Sampel penelitian ini melibatkan 60 responden yang dipilih secara acak dari instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap</p>	<p>sama-sama berfokus pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.</p>	<p>objek, waktu dan tempat penelitian</p> <p>stres kerja menjadi variabel intervening</p> <p>teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		<p>stres kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.</p>		
6	<p>Sugiharto et al. (2024)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Primus Sanus <i>Cooking Oil Industrial</i></p> <p>Sumber: <i>Journal of Economic, Business and Accounting</i>. Vol. 7, No. 5, e-ISSN: 2597-5234</p>	<p>Metode riset ini adalah uraian kuantitatif. Cara mengumpulkan data dilakukan melalui angket dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan perusahaan tersebut. Analisis data menggunakan regresi sederhana, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil riset diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara beban kerja dan stress kerja, serta membantu manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan mencegah stress kerja</p>	<p>sama-sama berfokus pada variabel beban kerja terhadap stres kerja</p> <p>teknik analisis data menggunakan SPSS</p>	<p>Tidak ada variabel lingkungan kerja</p> <p>Objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		di tempat kerja. Ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan stress kerja.		
7	<p>Yevika Equilera & Nuzsep Almigo (2025)</p> <p>Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan</p> <p>Sumber: <i>Journal of Clinical, Industrial, Social and Educational Psychology</i>. Vol. 9, No. 2, e-ISSN:2614-8072 p-ISSN 2579-3632</p>	<p>Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan angket skala beban kerja dengan stress kerja. Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan depo X PT Y dengan menggunakan variable beban kerja (variable bebas) dan variable stres kerja (variabel terikat) menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang linier dengan nilai $F=26,765$ dan $P=0.000$. Dan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan dilihat dari uji korelasi bivariante dan mendapatkan nilai $P=0.000$. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan antara beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan depo X PT Y.</p>	Fokus pada beban kerja terhadap stres kerja	<p>Tidak ada variabel lingkungan kerja</p> <p>Objek penelitian</p>
8	<p>Candra Firmansyah et al. (2023)</p> <p>Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Beban kerja fisik pada Operator Pesawat Angkat di Perusahaan Jasa Petikemas</p>	<p>Metode pengujian pengaruh menggunakan uji regresi logistik ordinal. Hasil pengujian serentak menunjukkan bahwa stres kerja, kebisingan, dan iklim kerja berpengaruh serentak terhadap beban kerja fisik dengan p-value $(0,003) < 0,05$. Hasil</p>	Memiliki variabel yang sama	<p>Stres kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Beban kerja sebagai variabel terikat</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: <i>JOURNAL OF SAFETY, HEALTH, AND ENVIRONMENTAL ENGINEERING</i> , Vol. 1, No. 1, ISSN 3031-3589	pengujian parsial menunjukkan bahwa masing masing stres kerja dan kebisingan berpengaruh signifikan terhadap beban kerja fisik dengan stres kerja memiliki p-value (0,012) < 0,05 dan kebisingan memiliki p-value (0,012) < 0,05.		Objek penelitian
9	Febrianti & Rini (2025) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT Plasindo Elok Sumber: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi. Vol. 2, No. 2, E-ISSN: 3089-8196	Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 50 karyawan PT Plasindo Elok dan menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dengan skala 5-1 dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dengan SPSS versi 25, yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R ²). Temuan hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan analisis regresi yang dihasilkan yang berarti bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.	Memiliki variabel yang sama	Lingkungan kerja tidak berpengaruh Objek penelitian
10	Dawam & Setiawan (2022)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal	Memiliki variabel yang sama	Lingkungan kerja tidak

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Analisis Beban Kerja dan Lingkungan kerja yang mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik)</p> <p>Sumber: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen. Vol. 9, No. 1, P-ISSN: 2477-6092, E-ISSN: 2620-3391</p>	<p>dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisa, diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stress kerja, pengujian koefisien peneliti didapat hasil untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai thitung > sebesar 4,330 lebih besar dari ttabel sebesar 1,695. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, pengujian koefisien menunjukkan hasil uji T diketahui bahwa nilai thitung sebesar 0,618 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,695. Namun secara bersama-sama keduanya akan dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja guru, Hasil pengujian koefisien regresi secara simultan diperoleh thitung sebesar 12.863 lebih besar dari pada ftabel sebesar 3.30.</p>		<p>berpengaruh</p> <p>Objek penelitian</p>
11	<p>Carima (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan</p> <p>Sumber: <i>Journal of Psychological Research</i>. Vol. 7, No. 2, e-ISSN: 2581-0731, p-ISSN: 2581-0723</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian 79 tenaga kesehatan di tiga Puskesmas di Kabupaten Bandung yaitu Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip. Data yang didapat ditransformasi dengan menggunakan MSI, kemudian dilakukan</p>	Memiliki variabel yang sama	<p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh</p> <p>Objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan tingkat beban kerja berada dalam kategori tinggi, kondisi lingkungan kerja berada dalam kategori menyenangkan, tingkat stres kerja berada dalam kategori ringan, tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja secara signifikan, dan terdapat pengaruh yang lemah beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja secara signifikan.		
12	<p>Raharja & Heryanda (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel moderasi</p> <p>Sumber: Jurnal Manajemen, Vol. 7, No.2, P-ISSN: 2476-8782</p>	<p>Seluruh populasi dijadikan unit pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) wawancara, (2) pencatatan dokumen, (3) kuesioner, lalu dianalisis menggunakan analisis regresi moderasi (selisih nilai mutlak). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh (1) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. (2) lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja, variabel lingkungan kerja menjadi variabel prediktor moderasi. (3) strategi yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja pada pegawai</p>	<p>Memiliki tiga variabel yang sama yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja</p> <p>Teknik analisis data menggunakan SPSS</p>	<p>Lingkungan menjadi variabel <i>intervening</i></p> <p>Objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
13	<p>Wardani (2020)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB</p> <p>Sumber: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah (ALIANSI), Vol. 4, No. 1,</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Puskesmas Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran yakni Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan jumlah karyawan yang cukup untuk menangani berbagai pekerjaan.</p>	<p>sama-sama berfokus pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja</p> <p>teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</p>	<p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> <p>variabel intensif sebagai</p>
14	<p>Lazuardi et al. (2025)</p> <p><i>The Influence of Workload and Work Environment on Work Stress with Incentives as a Moderating Variable</i></p>	<p><i>Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The research results show that workload has a positive</i></p>	<p>Memiliki tiga variabel yang sama yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja</p>	<p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> <p>variabel intensif sebagai</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Sumber: <i>Journal of Social Work and Science Education</i> Volume 6 (3) 2025, 1559-1572 E-ISSN 2723-6919</p>	<p><i>and significant effect on work stress, while the work environment has a negative but not significant effect. Incentives have been proven to moderate the relationship between workload and work stress, but in a positive direction, thus reinforcing the effect of workload on stress. The Adjusted R-Square value of 0.874 indicates that the independent variables are able to explain the variability of work stress substantially. These findings affirm that workload is a dominant factor affecting work stress, while the role of incentives is complex as they can increase psychological pressure if target-based.</i></p>		<p>variabel moderasi</p> <p>teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</p>
15	<p>Nurshanti & Suji'ah (2025)</p> <p>Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Sumber: <i>Journal of Academic Entrepreneur</i>, Vol. 2 No. 1 (2025) https://doi.org/10.24076/joaen.2025v2i1.2353</p>	<p>Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Direct effect: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja; beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; stres</p>	<p>Memiliki tiga variabel yang sama yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja</p>	<p>Objek penelitian</p> <p>Variabel Kinerja Karyawan</p> <p>Stres Kerja Sebagai variabel intervening</p> <p>Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Indirect effect: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. 3). Total effect: beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,678; lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,468; stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,323.		dengan program SmartPLS 4.0

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda maupun Partial Least Square (PLS). Variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara umum dijadikan sebagai variabel independen, sedangkan stres kerja digunakan sebagai variabel dependen, meskipun pada beberapa penelitian stres kerja juga diposisikan sebagai variabel intervening atau moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel penting yang sering dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima tenaga kerja, maka semakin tinggi pula

tingkat stres kerja yang dialami. Namun demikian, terdapat pula beberapa penelitian yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang mengindikasikan adanya perbedaan karakteristik pekerjaan, kemampuan individu, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja juga menunjukkan hasil yang beragam terhadap stres kerja. Sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kondisi fisik yang tidak nyaman dan hubungan kerja yang kurang harmonis, cenderung meningkatkan tingkat stres kerja. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi stres kerja pada objek penelitian tertentu.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa stres kerja tidak disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor kerja yang saling berkaitan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), khususnya terkait perbedaan objek, karakteristik pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang diteliti.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian terdahulu, namun juga memiliki perbedaan yang mendasar pada objek penelitian, yaitu pandai besi Mekarmaju yang merupakan sektor industri tradisional

dengan karakteristik pekerjaan fisik berat dan lingkungan kerja yang cenderung ekstrem. Perbedaan tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru serta memperkaya kajian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja, khususnya pada sektor industri kecil dan tradisional.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran akan dijelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman untuk mencermati arah-arrah dari pembahasan dalam penelitian yang disertai paradigma penelitian untuk memberikan gambaran lebih rinci dan jelas antar keterkaitan variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2023:95) kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berpikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antar variabel berdasarkan teori-teori yang mendukung. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menghubungkan antara variabel bebas yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat stres kerja (Y).

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya stres kerja. Dalam konteks pekerjaan dengan tuntutan fisik dan mental yang tinggi, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan, tekanan psikologis, serta penurunan kondisi kesehatan pekerja. Secara

teoritis, hubungan antara beban kerja dan stres kerja dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD–R) Theory*. Menurut Demerouti et al. (2020: 3), “*Job demands refer to those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical or psychological effort and are therefore associated with certain physiological and psychological costs.*” Teori ini menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, akan meningkatkan risiko stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

Teori tersebut didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Sugiharto et al. (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan stres kerja karyawan. Selaras dengan temuan tersebut, Yevika Equilera & Nuzsep Almigo (2025) menemukan adanya hubungan linear dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Penelitian Raharja & Heryanda (2021) juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hasil serupa diperoleh oleh Wardani (2020) serta Lazuardi et al. (2025) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh langsung terhadap peningkatan stres kerja.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat stres kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta kondisi psikologis dalam

bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti suhu kerja yang panas, kebisingan tinggi, pencahayaan yang kurang memadai, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat meningkatkan tekanan psikologis pekerja. Secara teoritis, hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dijelaskan melalui *Environmental Stress Theory*. Menurut Robbins dan Judge (2021: 584), "*Environmental factors such as noise, temperature, and workplace design can act as stressors that negatively affect employee well-being and increase work-related stress.*" Teori ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berfungsi sebagai stressor yang memicu stres kerja.

Temuan teoritis tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu. Ananda et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Selaras dengan hasil tersebut, Carima (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Penelitian Febrianti & Rini (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap stres kerja. Selain itu, Dawam & Setiawan (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap stres kerja secara bersama-sama. Temuan lain dikemukakan oleh Candra Firmansyah et al. (2023) yang membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja fisik, seperti kebisingan dan iklim kerja, berkaitan dengan tekanan kerja.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang tidak kondusif berperan sebagai faktor eksternal yang meningkatkan stres kerja pekerja.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Stres kerja pada dasarnya tidak muncul akibat satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara berbagai tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan

kerja. Beban kerja yang tinggi akan semakin memperburuk kondisi psikologis pekerja apabila disertai dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

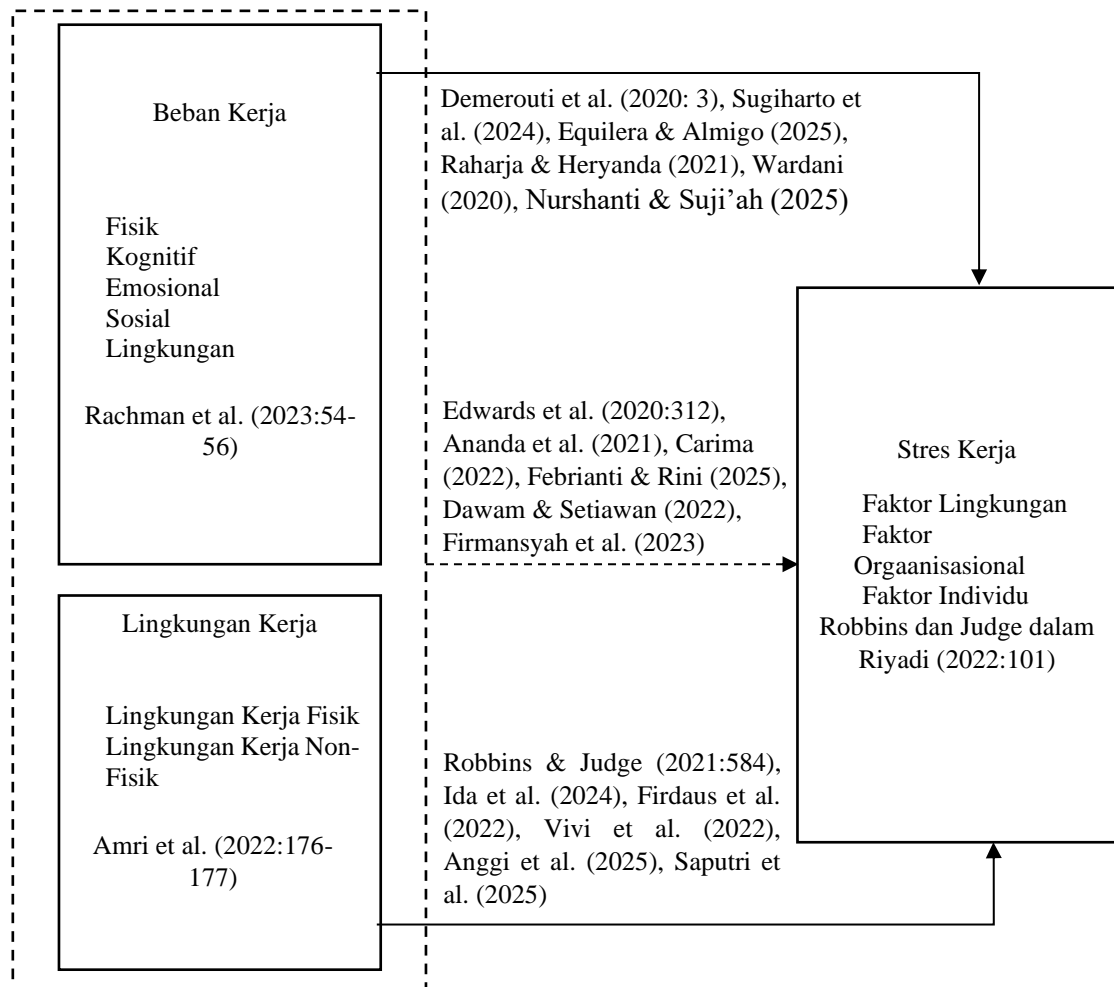
Hubungan simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dijelaskan melalui *Person–Environment Fit Theory*. Menurut Edwards, Caplan, dan Harrison (2020: 312), “*Stress occurs when there is a misfit between environmental demands and individual abilities, needs, or resources.*” Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja dengan kemampuan serta sumber daya individu.

Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Darma et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil serupa ditemukan oleh Firdaus et al. (2022) yang membuktikan adanya pengaruh bersama beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat. Penelitian Sari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memengaruhi stres kerja. Selanjutnya, Nurshanti & Suji’ah (2025) serta Saputri et al. (2025) menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, baik secara langsung maupun melalui hubungan simultan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara simultan memengaruhi stres kerja pada pandai besi Mekarmaju.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel yang dapat digambarkan melalui paradigma peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, landasan teori yang telah digunakan dalam kerangka pemikiran maka dapat ditarik hipotesis, sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

“Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja”

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja