

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan di saat individu menghadapi sebuah kendala, peluang ataupun tuntutan terhadap sesuatu. Stres kerja memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan karena akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Masalah stres kerja merupakan suatu hal yang wajar dialami oleh setiap orang yang bekerja di suatu organisasi. Stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Permatasari & Prasetyo, 2018).

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Dari beberapa persepsi yang ada, stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan karena adanya tuntutan, perasaan tertekan, serta ketidaksesuaian antara harapan dengan hasil yang diterima. Adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan akan dapat memengaruhi produktivitas

karyawan. Apabila karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, maka kinerjanya akan cenderung menurun. Warraich et al. (2014) menemukan beban kerja, konflik peran, dan penghargaan pengawasan yang tidak memadai sebagai alasan utama penyebab stres kerja pada karyawan yang mengarah pada penurunan efisiensi karyawan. Menurut Mangkunegara (2016) beberapa penyebab stres kerja yaitu beban yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, adanya konflik kerja, dan adanya perbedaan nilai.

2.2. Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja menjadi salah satu faktor utama penyebab terjadinya stres kerja bagi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam segi produktivitas dan efisiensi karyawan ketika sedang bekerja di sebuah organisasi. Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi menjadi salah satu hal yang wajar bagi karyawan ketika sedang menjalankan tugas dan kewajibannya saat bekerja. Beban kerja dapat berasal dari beberapa kendala tertentu seperti adanya tekanan waktu, kurangnya bantuan yang memadai dan tepat waktu, sumber daya yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas, rekan kerja yang tidak efisien dalam bekerja, adanya konflik peran dalam lingkungan kerja, dll. Pengaruh tingkat beban kerja yang besar akan menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang lebih rendah dan akhirnya akan menimbulkan semangat yang rendah bagi karyawan saat bekerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Sunarso (2010) dalam Wehelmina et al. (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Ketika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terlalu banyak dan tidak memperhatikan kemampuan karyawan, maka akan menimbulkan masalah fisik maupun mental seperti kelelahan, frustrasi atau bahkan stres bagi karyawan itu sendiri. Adanya beban kerja yang terlalu tinggi akan membuat produktivitas karyawan menjadi menurun yang akan merugikan perusahaan. Namun, ketika beban kerja yang diberikan terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan tuntutan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atau sewajarnya saja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan maksimal.

2.3. Keamanan Kerja (*Job Security*)

Keamanan kerja merupakan faktor penting dalam proses perputaran keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. Sebagian besar perusahaan gagal dalam mengenali potensi besar yang dimiliki oleh tenaga kerja khususnya tenaga kerja yang terampil. Perusahaan-perusahaan yang menghargai karyawan sebagai aset penting akan mengukur kebutuhan karyawan yang akan datang melalui pemberian pensiun, memotivasi untuk tumbuh dalam karier karyawan dan juga mendorong lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan karier. Salah satu tanggung jawab utama perusahaan adalah memotivasi karyawan dan mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang panjang. Oleh sebab itu, keamanan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Keamanan kerja merupakan harapan seseorang tentang keberlanjutan seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan perasaan karyawan atas kehilangan pekerjaan atau kehilangan fitur pekerjaan yang diinginkan seperti kurangnya peluang promosi, kondisi kerja saat ini, serta tidak adanya peluang karier jangka panjang (Dhuryana & Hussain, 2018). Menurut Akpan (2013) keamanan kerja merupakan harapan keberlanjutan seorang karyawan dalam bekerja. Hal ini diartikan karyawan menginginkan kontrak kerja yang cukup lama, adanya peluang promosi dan adanya jenjang karier yang dapat memberikan kesejahteraan jangka panjang. Seorang karyawan dikatakan aman atau tidak ditentukan pada saat penandatanganan kontrak kerja yang mana masa kerja menjadi faktor yang sangat menentukan seorang karyawan merasa aman atau tidak.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan keamanan kerja karyawan merupakan harapan dari karyawan untuk dapat terus bertahan dan memiliki kesempatan meningkatkan karier dari sebuah organisasi.

Melindungi karyawan adalah komitmen perusahaan yang harus diberlakukan agar karyawan merasa lebih aman, tenang, dan tidak cemas ataupun stres saat bekerja. Keamanan kerja yang terpenuhi di tempat kerja membuat karyawan menjadi lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu sebaliknya, apabila tidak ada keamanan di lingkungan kerja, maka produktivitas karyawan menjadi terganggu dan kinerja akan menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus memfasilitasi keamanan kerja di lingkungan perusahaan agar tidak ada rasa khawatir antar individu satu dengan yang lain dan efektivitas kerja menjadi meningkat.

2.4. *Shift Kerja (Work Shift)*

Adanya globalisasi, meningkatnya persaingan dan perkembangan teknologi baru berdampak waktu kerja orang-orang di banyak organisasi telah mengalami perubahan. Dalam suatu organisasi, memberlakukan *shift* kerja untuk para karyawan merupakan hal yang wajar dilakukan agar sistem kerja menjadi tertata dan tidak memberatkan karyawan.

Menurut Suma'mur (1994) dalam Juliawati (2020) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu

oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Sistem *shift* menurut Muchinsky (1997) dalam Juliawati (2020) merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan.

Pemberlakuan *shift* kerja yang baik dan teratur akan mempermudah operasional perusahaan, namun adanya *shift* kerja yang buruk dan tidak teratur justru cukup merepotkan bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu *shift* yang berbeda secara berkala. Efek beradaptasi dengan pengaturan waktu *shift* dapat berdampak buruk pada kesehatan dan menciptakan tekanan fisik maupun psikologis karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan menyadari perlunya memberikan dukungan kepada pekerja *shift* dengan mengatur jadwal *shift* yang tepat.

Shift kerja melibatkan berbagai pola dan jadwal kerja yang perlu mempertimbangkan beberapa faktor dalam pengaturannya, yaitu durasi *shift*, jumlah pekerja tim, jam istirahat, dan juga kecepatan rotasi pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam mengatur *shift* kerja yang teratur dan seimbang bagi seluruh anggota karyawan sehingga tidak membebani karyawan dan produktivitas menjadi optimal.

2.5. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, setiap organisasi memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, salah satunya

adalah tingkat beban kerja, keamanan kerja, dan *shift* kerja yang diberlakukan oleh perusahaan untuk mengendalikan perilaku karyawan agar tetap berorientasi kepada tujuan perusahaan. Kinerja memiliki makna yang luas tidak hanya merupakan hasil dari kerja karyawan saja, tetapi juga proses kerja karyawan yang berlangsung di tempat kerja. Setiap perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan era globalisasi ini maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Menurut Sumardjo & Priansa (2018) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugianti, 2017). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Ketika kinerja karyawan di organisasi tinggi, maka semakin efektif pula tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu pernah dilakukan oleh Vijayan (2018) dengan judul *“Impact Of Job Stress On Employees’ Job Performance In Aavin, Coimbatore”* memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh demografi terhadap beban kerja, keamanan kerja, dan *shift* kerja karyawan serta menganalisis hubungan antara faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja dan mengkaji dampaknya terhadap kinerja karyawan yang ada di Aavin, Coimbatore. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan demografi terhadap beban kerja, keamanan kerja, dan *shift* kerja karyawan serta adanya korelasi antara faktor-faktor yang berkontribusi pada stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Joy & Kumar (2018) dengan judul *“Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala”* memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh dimensi stres kerja terhadap kinerja karyawan di kalangan profesional perangkat lunak di Kerala. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh signifikan yang negatif terhadap kinerja karyawan di kalangan profesional perangkat lunak di Kerala.

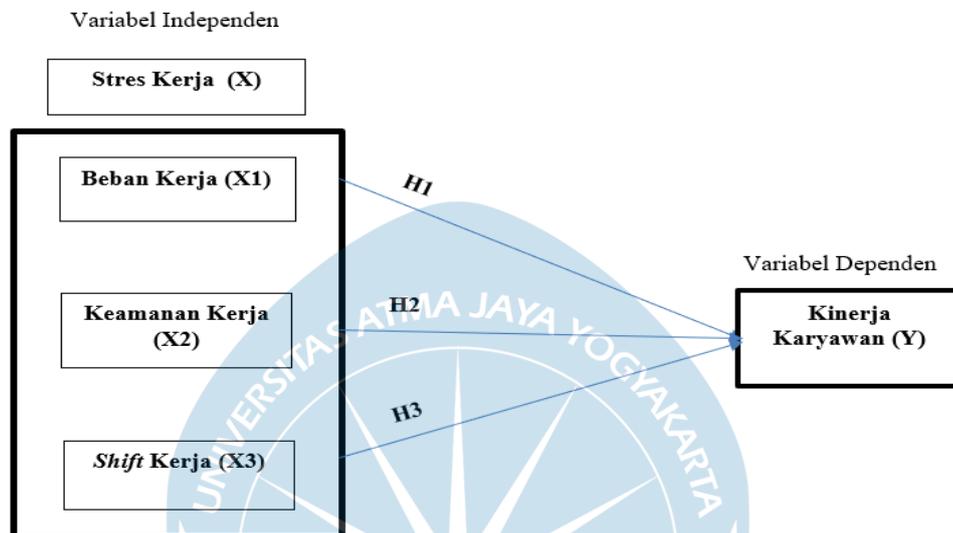
Penelitian ketiga yang sejenis dilakukan oleh Ahmed & Ramzan (2013) dengan judul “*Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*” memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sektor bank di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh signifikan dengan korelasi yang negatif terhadap kinerja karyawan di sektor bank di Pakistan.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
“ <i>Impact Of Job Stress On Employees’ Job Performance In Aavin, Coimbatore</i> ” (Mathangi Vijayan , 2018)	Analisis Demografi, ANOVA, Korelasi dan Analisis Regresi	Ada pengaruh signifikan demografi terhadap beban kerja, keamanan kerja, dan <i>shift</i> kerja karyawan serta adanya korelasi antara faktor-faktor yang berkontribusi pada stres kerja terhadap kinerja karyawan..
“ <i>Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala</i> ”. (Joy & Kumar, 2018)	Analisis Regresi, Faktor Analisis, Kuesioner, <i>Exploratory factor analysis (EFA)</i>	Stres kerja memiliki pengaruh signifikan yang negatif terhadap kinerja karyawan di kalangan profesional perangkat lunak di Kerala.
“ <i>Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan</i> ”(Ahmed & Ramzan, 2013)	Korelasi <i>Pearson</i> , Kuesioner	Stres kerja memiliki pengaruh signifikan dengan korelasi yang negatif terhadap kinerja karyawan di sektor bank di Pakistan.

2.7. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan yang baik membutuhkan konsentrasi dan tingkat keterlibatan yang tinggi sehingga memberikan hasil yang maksimal. Namun, dengan adanya tuntutan kinerja yang tinggi tersebut membuat karyawan menjadi terbebani dan terkadang merasa stres dalam menjalankan tugasnya.

Stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Permatasari & Prasetio, 2018). Karyawan yang tidak mengalami stres saat bekerja

cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres saat bekerja dikarenakan emosi, pikiran dan kondisi karyawan tersebut tidak fokus dengan satu hal yang dikerjakan. Ketidakfokusan yang dialami oleh karyawan menyebabkan karyawan menjadi kurang maksimal dalam mengerjakan tugas, terlebih apabila adanya batas waktu yang harus ditepati dalam menjalankan tugas tersebut.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi adanya stres kerja. Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ketika beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak maka akan memberatkan karyawan dan mengakibatkan stres sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Keamanan kerja merupakan harapan seseorang tentang keberlanjutan seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan perasaan karyawan atas kehilangan pekerjaan atau kehilangan fitur pekerjaan yang diinginkan seperti kurangnya peluang promosi, kondisi kerja saat ini, serta tidak adanya peluang karier jangka panjang (Dhuryana & Hussain, 2018). Ketika perusahaan dapat memfasilitasi keamanan kerja karyawan, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya keamanan kerja yang baik membuat karyawan dapat bekerja lebih maksimal tanpa ada rasa cemas ataupun takut dalam bekerja.

Menurut Suma'mur (1994) dalam Juliawati (2020) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Ketika perusahaan menerapkan sistem *shift* kerja yang baik dan jelas kepada karyawan, karyawan akan dapat bekerja dengan lebih fokus sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2.8. Hipotesis

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Koesomowidjojo, 2017). Ketika beban kerja yang diberikan perusahaan cukup dan sesuai batas kemampuan karyawan, maka hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh signifikan dan positif beban kerja terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo.

Keamanan kerja merupakan harapan seseorang tentang keberlanjutan seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan perasaan karyawan atas kehilangan pekerjaan atau kehilangan fitur pekerjaan yang diinginkan seperti kurangnya peluang promosi, kondisi kerja saat ini, serta tidak adanya peluang karier jangka panjang (Dhuryana & Hussain, 2018). Ketika perusahaan dapat memfasilitasi keamanan kerja karyawan, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya keamanan kerja yang baik membuat

karyawan dapat bekerja lebih maksimal tanpa ada rasa cemas ataupun takut dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Ada pengaruh signifikan dan positif keamanan kerja terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo.

Sistem *shift* menurut Muchinsky (1997) dalam Juliawati (2020) merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Ketika perusahaan menerapkan sistem *shift* kerja yang baik dan jelas kepada karyawan, karyawan akan dapat bekerja dengan lebih fokus sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Ada pengaruh signifikan dan positif *shift* kerja terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran.