

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai total tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu, yang meliputi dimensi kuantitatif yakni jumlah tugas yang dibebankan serta dimensi kualitatif yang mencerminkan tingkat kesulitan atau kompleksitas pekerjaan tersebut. Lestari (2022) menjelaskan bahwa beban kerja menggambarkan sejauh mana kemampuan fisik seseorang dapat dimobilisasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh sebab itu, penting untuk memastikan bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan sejalan dengan kapasitas fisik dan kondisi psikologis mereka, guna menghindari potensi munculnya tekanan yang berlebihan. Suradi (2020) menambahkan bahwa beban kerja menggambarkan tingkat upaya yang perlu dikeluarkan individu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, yang dapat dilihat dari volume tugas yang harus diselesaikan, keterbatasan waktu pengerjaan, serta persepsi subjektif terhadap beban tersebut. Selanjutnya, Nurhandayani (2022) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan oleh individu sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya, dalam kondisi normal dan batas waktu yang telah ditentukan, yang dinilai berdasarkan indikator kerja yang relevan. Sementara itu, Putra (2023) menegaskan bahwa beban kerja terdiri atas berbagai jenis tugas yang memerlukan keterampilan dan kapasitas kerja tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh mengenai beban kerja sangat penting untuk merancang strategi kerja yang adil, efisien, dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan.

Beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu

tertentu. Beban ini meliputi aspek kuantitatif, yaitu jumlah pekerjaan, dan aspek kualitatif, seperti tingkat kesulitan pekerjaan, batasan waktu, serta kemampuan fisik dan mental individu. Beban kerja tidak hanya diukur dari banyaknya tugas, tetapi juga dari kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu, baik secara objektif meliputi jumlah dan kompleksitas tugas maupun secara subjektif, yakni bagaimana individu memandang pekerjaannya. Dengan demikian, beban kerja merupakan ukuran sejauh mana tuntutan pekerjaan menuntut kemampuan seseorang, yang perlu diatur secara seimbang agar tidak menimbulkan stres atau tekanan yang berlebihan.

2.1.2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Beban kerja tidak hanya terbatas pada aktivitas fisik semata, melainkan juga mencakup aspek mental, emosional, dan sosial yang dialami individu selama menjalankan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Penting bagi organisasi dan setiap individu untuk memahami ragam bentuk beban kerja ini agar mampu menerapkan strategi manajemen yang efektif dalam menyeimbangkan tugas-tugas harian, demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat, berkelanjutan, dan mendukung produktivitas jangka panjang. Pengetahuan yang mendalam mengenai jenis-jenis beban kerja memungkinkan upaya pencegahan risiko kelelahan (*burnout*), stres berlebih, dan penurunan performa. Berikut ini adalah kategori beban kerja yang umum dijumpai di dunia kerja:

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik mengacu pada tuntutan yang berasal dari aktivitas tubuh, di mana individu harus mengeluarkan tenaga secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aktivitas ini dapat berupa mengangkat beban, berdiri atau berjalan dalam waktu lama, serta penggunaan otot dan koordinasi tubuh yang berulang. Pekerjaan di bidang manufaktur, konstruksi, dan pelayanan lapangan umumnya memiliki intensitas beban kerja fisik yang tinggi. Beban fisik yang tidak diimbangi dengan istirahat

yang cukup dapat menyebabkan kelelahan otot, cedera, hingga gangguan kesehatan jangka panjang.

2. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental mencerminkan tuntutan kognitif yang dihadapi karyawan, seperti kebutuhan untuk berpikir kritis, menyelesaikan masalah kompleks, menganalisis informasi, serta membuat keputusan penting dalam waktu singkat. Beban ini juga melibatkan kemampuan untuk mempertahankan fokus, memproses informasi secara cepat, dan menjaga akurasi dalam situasi tekanan tinggi. Profesi yang membutuhkan kecermatan tinggi seperti analis keuangan, operator kendali mutu, atau pengembang perangkat lunak rentan terhadap beban mental. Jika tidak dikelola dengan baik, beban ini dapat memicu kelelahan mental dan penurunan fungsi kognitif.

3. Beban Kerja Sosial

Beban kerja sosial muncul dari dinamika interaksi antarindividu di lingkungan kerja, termasuk tuntutan moral, tekanan dari norma sosial, serta ekspektasi dari rekan kerja, atasan, maupun budaya organisasi. Seseorang mungkin merasakan tekanan ketika harus menjaga hubungan interpersonal, beradaptasi dengan nilai-nilai kolektif, atau menghadapi konflik sosial. Beban ini sering kali tidak kasat mata, namun sangat memengaruhi kenyamanan psikologis karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja yang kompetitif atau penuh tekanan relasional.

4. Beban Kerja Emosional

Beban kerja emosional berkaitan dengan upaya individu dalam mengatur, menahan, atau mengekspresikan emosi tertentu selama berinteraksi, khususnya dalam konteks layanan pelanggan atau hubungan sosial yang menuntut kesabaran dan empati. Contohnya, seorang tenaga layanan pelanggan harus tetap ramah meskipun menghadapi klien yang marah. Ketegangan emosional ini, apabila berlangsung terus-menerus, dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, hingga menurunnya kepuasan kerja.

5. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif menggambarkan total volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Penilaian terhadap beban ini melibatkan sejumlah faktor, seperti jumlah tugas yang diberikan, durasi waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya, serta total jam kerja yang dibutuhkan. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara beban tugas dan alokasi waktu, maka hal ini dapat menyebabkan tekanan pekerjaan yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan risiko penurunan mutu hasil kerja dan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

6. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif berkaitan dengan seberapa rumit atau menantang suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Beban jenis ini muncul ketika tugas yang diberikan memerlukan tingkat pemahaman yang tinggi, keterampilan teknis tertentu, serta kemampuan profesional yang tidak dapat dimiliki oleh semua individu secara merata. Jika seorang karyawan diberikan tanggung jawab yang berada di luar kompetensinya, maka ia berisiko mengalami kebingungan, tekanan mental, hingga menurunnya rasa percaya diri. Oleh karena itu, sangat penting bagi pihak manajemen untuk memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan sejalan dengan latar belakang keahlian dan kapasitas masing-masing individu, demi mencegah dampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan kerja.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan oleh individu di lingkungan kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor pemicu yang dikenal sebagai *stressor*, yaitu elemen-elemen yang dapat menimbulkan tekanan atau stres pada karyawan. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting agar perusahaan dapat merancang intervensi yang tepat guna mengelola beban kerja secara proporsional. Menurut Maharani & Budianto (dalam Mahawati, 2021), terdapat dua kelompok besar faktor yang

memengaruhi beban kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor ini berinteraksi secara kompleks dalam menentukan persepsi dan toleransi individu terhadap tuntutan pekerjaan.

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan aspek yang berasal dari dalam diri pekerja, yang umumnya muncul sebagai bentuk respon fisiologis maupun psikologis terhadap tekanan yang ditimbulkan oleh beban kerja. Respons ini dikenal sebagai *strain* atau tekanan internal, yang dapat diamati secara objektif misalnya melalui pemeriksaan medis atau kondisi fisik maupun secara subjektif berdasarkan persepsi individu. Faktor internal ini terbagi menjadi dua jenis utama:

- a) Faktor Fisik (Somatis): Meliputi karakteristik biologis dan kondisi tubuh pekerja, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, tingkat kebugaran, dan kondisi kesehatan secara umum. Misalnya, pekerja berusia lanjut dengan status gizi kurang mungkin akan lebih cepat mengalami kelelahan saat menghadapi beban kerja fisik yang berat.
- b) Faktor Psikis (Mental): Terkait dengan aspek psikologis dan motivasional individu, termasuk tingkat motivasi, persepsi terhadap pekerjaan, tingkat kepercayaan diri, ekspektasi, serta kepuasan kerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan persepsi positif terhadap pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola beban kerja dengan baik dibandingkan mereka yang merasa tidak puas atau tidak dihargai.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup seluruh elemen yang berasal dari luar diri pekerja dan biasanya berhubungan langsung dengan sistem kerja, lingkungan kerja, serta jenis tugas yang diberikan. Faktor ini sangat menentukan seberapa besar beban kerja yang dirasakan karena menyangkut kondisi kerja yang bersifat fisik maupun kognitif. Beberapa aspek dari faktor eksternal antara lain:

- a) Tugas Fisik: Mencakup kondisi tempat kerja (seperti suhu, pencahayaan, ventilasi), desain alat kerja, tata letak ruang kerja, hingga posisi tubuh saat bekerja. Lingkungan kerja yang ergonomis dapat mengurangi beban fisik, sedangkan lingkungan yang buruk dapat memperparahnya.
- b) Tugas Mental: Berkaitan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab yang dibebankan, serta kebutuhan untuk membuat keputusan dalam situasi yang menantang. Semakin kompleks dan penuh tanggung jawab suatu pekerjaan, semakin tinggi pula beban mental yang dirasakan.
- c) Sistem Organisasi Kerja: Termasuk pengaturan jam kerja (misalnya kerja lembur, shift malam), sistem rotasi atau giliran kerja, waktu istirahat, sistem kompensasi dan penghargaan, serta struktur organisasi secara keseluruhan. Sistem kerja yang tidak fleksibel atau tidak adil dapat menambah tekanan psikologis yang berdampak pada peningkatan beban kerja secara keseluruhan.

2.1.4. Dampak Beban Kerja

Berdasarkan jurnal karya Fani dan Permana (2024), beban kerja yang berlebihan memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kekurangan tenaga kerja di Kantor Kelurahan Cigugur Tengah menyebabkan karyawan harus menangani pekerjaan di luar tugas utamanya (*double job*), bahkan di luar jam kerja seperti hari Sabtu. Kondisi ini menimbulkan tekanan tinggi yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental, menurunnya konsentrasi, dan kesalahan dalam penyelesaian tugas. Karyawan juga merasa terbebani secara psikologis akibat instruksi mendadak dari atasan dan waktu penyelesaian pekerjaan yang sangat terbatas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas di temukan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunnya konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang memicu stres yang dapat

menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan mengurangi motivasi serta komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi ini juga menimbulkan ketidakpuasan kerja dan membuat karyawan mempertimbangkan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

2.1.5. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja adalah cara untuk menentukan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, contohnya satu tahun. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kerja lembaga dengan memperhatikan jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan serta bagaimana beban itu memengaruhi kinerja. Berdasarkan (Cain dalam Mahawati, 2021), pengukuran beban kerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama:

1. Pengukuran Subjektif

Pengukuran ini didasarkan pada evaluasi dan laporan langsung dari karyawan mengenai beban kerja yang mereka alami saat menyelesaikan pekerjaan. Umumnya, metode ini memanfaatkan skala penilaian (*rating scale*), di mana karyawan menyatakan tingkat kesulitan atau tekanan yang dialami. Karena bersifat subjektif, hasil pengukuran ini merefleksikan pandangan pribadi terhadap beban kerja.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran ini dilakukan dengan mengamati pergerakan dan tindakan pekerja selama bekerja. Salah satu metode yang biasa digunakan adalah menilai durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan kriteria tertentu. Dengan memahami waktu penyelesaian, kita dapat memperkirakan seberapa berat atau ringan beban kerja yang akan ditanggung pekerja dalam kondisi dan ritme kerja tertentu.

3. Pengukuran Fisiologi

Pengukuran ini mengamati reaksi fisik tubuh pekerja ketika melaksanakan tugas, seperti refleks pupil, gerakan mata, aktivitas otot, dan indikator fisik lainnya. Metode ini dirancang untuk mengevaluasi beban kerja

berdasarkan perubahan fisiologis atau respons tubuh akibat tekanan kerja, sehingga lebih objektif.

2.1.6. Indikator Beban Kerja

Pada dasarnya beban kerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai seberapa berat tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam konteks pekerjaan. Secara umum, beban kerja berusaha untuk menangkap kompleksitas dan tuntutan yang dihadapi oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka. Menurut Mangkunegara (2020) ada beberapa indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Jumlah tugas

Merujuk pada sejumlah pekerjaan atau tugas yang perlu diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, semakin berat beban kerja yang dirasakan. Tugas yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan stres apabila kapasitas seseorang tidak mencukupi.

2. Tekanan waktu

Tenggat waktu atau *deadline* yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas. Apabila waktu yang ada terlalu singkat atau tidak masuk akal, maka itu akan memberikan tekanan pada karyawan sehingga beban kerja menjadi lebih berat. Tekanan waktu yang intens sering kali menimbulkan rasa terburu-buru dan kecemasan.

3. Kompleksitas pekerjaan

Mengindikasikan sejauh mana tantangan atau kompleksitas tugas yang harus dilaksanakan. Tugas-tugas yang rumit umumnya memerlukan fokus, keahlian tertentu, dan pemikiran yang lebih mendalam. Tingginya kompleksitas akan meningkatkan beban pikiran dan menghabiskan lebih banyak energi.

4. Tanggung jawab kerja

Terkait dengan tingkat tanggung jawab dan akibat dari tugas yang dilaksanakan. Semakin tinggi tanggung jawab, semakin berat beban yang

dirasakan. Tanggung jawab mencakup kewajiban untuk mempertahankan standar kualitas kerja, mengambil keputusan krusial, serta menghadapi konsekuensi dari hasil yang diperoleh.

2.2. Stres

2.2.1. Pengertian Stres

Stres merupakan reaksi fisik dan psikologis yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan, tuntutan, atau situasi yang dianggap melebihi kemampuan dirinya. Di tempat kerja, stres sangat erat kaitannya dengan karyawan, karena karyawan merupakan pihak yang terlibat oleh berbagai kondisi dan tekanan yang ada di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan suatu bentuk reaksi atau respon terhadap tekanan di tempat kerja yang diakibatkan oleh ketidakcocokan atau kurangnya kesesuaian antara individu dan lingkungannya, sehingga memengaruhi fisik, mental, serta perilaku seseorang saat menjalankan tugas, Budiasa (2021). Nuzulia (2021) berpendapat bahwa stres merupakan keadaan yang mengharuskan individu melewati batas kemampuannya dalam beradaptasi. Rachmawati (2024) berargumen bahwa stres kerja merupakan stres yang timbul akibat adanya perbedaan antara tuntutan tugas atau pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam pandangan Mokodongan (2024) stres kerja merupakan kondisi di mana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan di tempat kerja yang mengakibatkan individu bereaksi dengan cara negatif dan merasa terbebani dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Dengan demikian, stres kerja karyawan merupakan keadaan ketegangan yang timbul akibat interaksi antara individu dan pekerjaannya. Situasi ini muncul ketika ada ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan seseorang, atau saat terjadi perubahan dalam lingkungan kerja. Keadaan yang dialami karyawan bukan sekadar masalah individu, tetapi juga permasalahan penting bagi perusahaan, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Faktor Penyebab Stres

Pada dasarnya, stres adalah respons yang muncul dari dalam diri seorang karyawan, yang menandakan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Stres tidak muncul begitu saja tetapi disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis individu. Stres di lingkungan kerja dapat berpotensi menyebabkan gangguan kesehatan dan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan profitabilitas di tempat kerja. Adapun faktor penyebab stres di dalam lingkungan kerja menurut Parmita (2024) sebagai berikut:

1. Beban Kerja Berlebihan

Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan menghadapi terlalu banyak tugas dalam periode terbatas dan jumlah tenaga kerja yang kurang, sehingga memaksa karyawan yang ada untuk menangani tugas tambahan di luar tanggung jawab utama mereka. Akibatnya, hal ini menimbulkan stres di tempat kerja, kecemasan, kelelahan, serta menurunkan kepuasan dan produktivitas kerja.

2. Ketidakamanan Kerja

Masalah ketidakstabilan pekerjaan menjadi faktor utama stres di antara karyawan. Perasaan tidak aman ini timbul karena ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh restrukturisasi, pemangkasan pegawai, kontrak kerja temporer, keadaan ekonomi perusahaan, hingga kepemimpinan yang tidak efektif. Kurangnya informasi, komunikasi yang ambigu, serta rendahnya penghargaan kepada karyawan juga memperburuk kecemasan dan ketidakpastian, sehingga menurunkan produktivitas dan meningkatkan tekanan emosional.

3. Kurangnya Kontrol

Kepemimpinan yang tidak peka dan tidak memberikan kesempatan untuk otonomi serta keterlibatan karyawan dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan kecemasan. Minimnya dukungan, pengakuan, pelatihan, serta jam kerja yang ketat tanpa memperhatikan keseimbangan hidup menyebabkan

karyawan merasa terasing, tidak berdaya, dan kehilangan kontrol terhadap pekerjaan serta perkembangan karir mereka.

4. Konflik Antarpribadi atau Karyawan

Ketidakcocokan antar individu di lingkungan kerja bisa muncul akibat perbedaan karakter, cara berkomunikasi, ambiguitas tugas, kurangnya sumber daya, persaingan posisi, perubahan struktur organisasi, serta isu pribadi. Perseteruan ini berpengaruh buruk terhadap kenyamanan, efisiensi, dan hubungan antar pegawai, serta dapat menyebabkan tekanan dan ketegangan di tempat kerja.

5. Tekanan Waktu

Saat karyawan menerima banyak tugas dengan waktu yang terbatas, mereka akan menghadapi tekanan dan stres. Tugas yang berlebihan mengakibatkan waktu untuk beristirahat dan merawat diri menjadi sedikit, yang pada gilirannya menyebabkan kelelahan. Apabila pengelolaan waktu tidak efisien dan pekerjaan menumpuk, maka stres di tempat kerja akan semakin bertambah.

2.2.3. Dampak Stres

Pengaruh buruk dari stres kerja dapat sangat merugikan bagi perusahaan. Pertama, stres yang berlebihan dapat mengakibatkan ketidakaturan dan kendala dalam pengelolaan maupun operasional pekerjaan, sehingga alur kerja menjadi terhambat. Kedua, stres juga menghambat kelancaran aktivitas harian di tempat kerja, sehingga karyawan kesulitan menjalankan tugasnya secara normal. Ketiga, stres mengakibatkan penurunan efisiensi karyawan karena mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal. Sebagai hasilnya, perusahaan mengalami pengurangan pendapatan dan laba.

Tekanan kerja memberikan dampak buruk bagi individu maupun organisasi. Pada individu, tekanan dapat mengakibatkan masalah kesehatan fisik, gangguan mental, dan kesulitan dalam berinteraksi dengan orang lain. Di sisi lain, dalam organisasi, stres kerja dapat menyebabkan kekacauan

dalam manajemen dan operasi kerja. Selain itu, individu yang mengalami stres cenderung lebih peka dibandingkan yang tidak stres, Mahawati (2024).

2.2.4. Gejala Stres

Jika tingkat stres kerja karyawan di tempat kerja terlalu tinggi, hal tersebut dapat memengaruhi penurunan kinerja mereka. Namun, stres kerja yang rendah tetapi berlangsung dalam jangka waktu lama juga dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengurangi stres kerja. Dalam bukunya, Tegowati (2024) menjelaskan gejala-gejala stres sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menyebabkan perubahan pada proses metabolisme tubuh, seperti peningkatan detak jantung, frekuensi pernapasan, dan tekanan darah. Apabila kondisi ini terjadi secara berkepanjangan, maka dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, mulai dari sakit kepala hingga berisiko mengalami serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari sisi psikologis, stres dapat ditandai dengan munculnya tekanan emosional, kecemasan, mudah tersinggung, rasa jenuh, serta kebiasaan menunda-nunda tugas.

3. Gejala Perilaku

Pada aspek perilaku, stres umumnya terlihat dari penurunan produktivitas kerja, meningkatnya ketidakhadiran, tingginya tingkat *turnover* karyawan, serta munculnya kebiasaan seperti perubahan pola makan, merokok, berbicara dengan cepat, rasa gelisah, hingga mengalami kesulitan tidur.

2.2.5. Indikator Stres

Dalam lingkungan organisasi, stres kerja merupakan suatu kondisi ketika karyawan menghadapi tekanan yang melebihi batas kemampuan

adaptif mereka, sehingga berpotensi mengganggu kinerja baik pada tingkat individu maupun keseluruhan perusahaan. Stres ini timbul sebagai hasil dari ketegangan berkepanjangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan mental, serta berdampak langsung terhadap emosi, pola pikir, dan stabilitas psikologis seseorang. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penting bagi perusahaan untuk memahami indikator-indikator stres kerja agar dapat mengidentifikasi potensi risiko dan melakukan intervensi yang tepat waktu. Budiasa (2021) mengidentifikasi beberapa indikator utama stres kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas

Indikator ini berkaitan langsung dengan karakteristik pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, termasuk kondisi lingkungan kerja (misalnya kebisingan, suhu ruangan, pencahayaan), sistem kerja yang digunakan (otomatisasi, alur kerja), serta tuntutan fisik dalam menjalankan tugas, seperti durasi berdiri, pengangkatan barang, atau mobilitas tinggi. Semakin berat dan tidak ergonomis tugas yang dilakukan, semakin tinggi potensi stres yang dialami.

2. Tuntutan Peran

Tekanan ini muncul sebagai akibat dari tanggung jawab peran yang diemban oleh seorang karyawan dalam struktur organisasi. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan adanya tumpang tindih antara kewenangan dan tanggung jawab (*role conflict*) dapat menciptakan kebingungan, konflik internal, dan kecemasan berkepanjangan. Misalnya, ketika seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya berada di luar deskripsi tugasnya, maka beban peran yang tidak proporsional ini akan meningkatkan tingkat stres.

3. Tuntutan Antarpribadi

Faktor ini mencakup tekanan yang bersumber dari interaksi sosial di tempat kerja, baik dengan rekan sejawat, atasan, maupun bawahan. Ketegangan interpersonal, komunikasi yang buruk, persaingan tidak sehat, serta konflik antarindividu menjadi penyebab utama stres dalam dimensi

ini. Hubungan kerja yang tidak harmonis sering kali menurunkan kenyamanan psikologis dan meningkatkan beban emosional bagi individu yang terlibat.

4. Struktur Organisasi

Ketidakjelasan dalam struktur organisasi juga menjadi pemicu stres yang cukup signifikan. Hal ini mencakup minimnya kejelasan mengenai sistem jabatan, alur pelaporan, pembagian tugas, hingga tanggung jawab fungsional. Organisasi dengan struktur yang tidak tertata rapi akan menimbulkan ambiguitas, memperlambat proses pengambilan keputusan, serta menciptakan ketidakpastian yang membebani karyawan secara mental.

5. Kepemimpinan Organisasi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen memiliki peran besar dalam menciptakan iklim kerja yang positif atau sebaliknya. Kepemimpinan yang otoriter, tidak komunikatif, atau tidak memberikan ruang partisipasi kepada karyawan dapat menimbulkan rasa takut, ketidakamanan, dan tekanan psikologis. Sebaliknya, kepemimpinan yang terbuka, suportif, dan transparan cenderung mengurangi potensi stres dengan membangun rasa saling percaya dan kejelasan arah kerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai penelitian ini, penting untuk meninjau penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diangkat, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anitha Paulina Tinambunan, dkk (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III	Kuantitatif	bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan dalam mencapai target produksi menyebabkan peningkatan stress kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

		(PERSERO) Medan		Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Malik Abdul Rohman & Rully Moch. Ichan (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Kuantitatif	Beban kerja tinggi di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi berpengaruh signifikan terhadap stres dan kinerja karyawan. Target tinggi, tugas administratif tambahan, dan tekanan manajemen dapat meningkatkan stres, yang dapat berdampak positif sebagai motivasi atau negatif jika tidak dikelola dengan baik. Tanpa manajemen stres yang efektif, kesejahteraan dan kinerja karyawan bisa menurun.
3.	Sulastri & Onsardi, (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi, terutama dalam mencapai target penjualan dan menangani pekerjaan tambahan, menyebabkan peningkatan stres pada karyawan. Stres kerja yang berlebihan berdampak pada kondisi emosional, fisik, dan mental karyawan, yang pada akhirnya menghambat produktivitas mereka.
4.	Yusdi Misa, dkk (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan kinerja pegawai medis di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, terutama karena meningkatkan stres kerja. Semakin besar beban kerja, semakin tinggi stres yang dialami, yang berdampak negatif pada

				produktivitas. Namun, stres kerja tidak secara signifikan memediasi hubungan tersebut, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja lebih bersifat langsung.
5.	Elita Rafini, Rima Rahmayanti 2025	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Medika Stania. Beban kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja jika masih dalam batas wajar, sementara stres kerja yang dikelola dengan baik juga dapat memacu produktivitas. Secara simultan, kedua faktor ini berkontribusi 54,7% terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen klinik perlu mengatur beban kerja dan stres secara optimal agar tidak berdampak negatif pada karyawan.

Sumber: *Olahan Peneliti*, 2025

2.4. Kerangka Berpikir

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tugas fisik, mental, maupun emosional yang dapat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Sebagaimana menurut Rafini & Rahmayanti (2025), bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika melebihi kapasitas individu, karyawan berisiko mengalami stres yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Adapun Malik & Rully (2021) menekankan bahwa beban kerja harus seimbang dengan kapasitas individu agar tidak memicu stres kerja, yang dalam jangka panjang dapat berpengaruh pada kesejahteraan

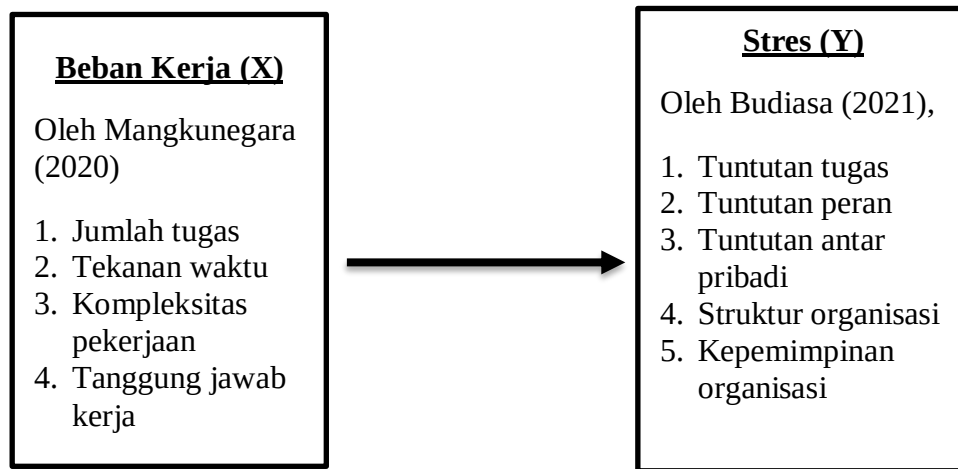
karyawan maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2020) ada empat indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Jumlah tugas
2. Tekanan waktu
3. Kompleksitas pekerjaan
4. Tanggung jawab kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan memiliki dampak yang luas dan signifikan, baik bagi individu maupun organisasi. Bagi karyawan, beban yang terlalu tinggi dapat menurunkan kualitas kerja dan dapat memicu stres. Sebagaimana dalam Sartika (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi individu yang tertekan atau tegang di lingkungan kerja, yang berakibat pada respons negatif dan perasaan terbebani saat bekerja. Pendapat lain, Putri, dkk (2023) menyatakan bahwa stres kerja menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan secara keseluruhan. Menurut Budiasa (2021), indikator stres kerja meliputi:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Dari uraian di atas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian tergambar sebagai konstelasi penelitian sebagai berikut:



Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun berdasarkan teori atau hasil pengamatan awal dan masih membutuhkan pembuktian lebih lanjut. Dalam suatu penelitian, hipotesis berperan penting sebagai acuan dalam menentukan arah analisis serta pengujian. Umumnya, hipotesis dirumuskan dari hasil observasi awal atau teori yang ingin dibuktikan kebenarannya melalui proses ilmiah.

Dalam bukunya, Setyawan (2021) berpendapat bahwa hipotesis merupakan asumsi atau jawaban sementara yang dibuat untuk menjawab permasalahan atau pertanyaan dalam suatu penelitian. Karena ini masih merupakan spekulasi, kebenarannya belum terjamin dan harus dibuktikan secara konkret melalui data dan fakta yang didapat dari penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dirumuskan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap tingkat stres karyawan di Museum Pusaka Nias.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap tingkat stres karyawan di Museum Pusaka Nias.