

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Beban Kerja

Frekuensi rata-rata dari setiap jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai beban kerja. Perhitungan dan kinerja masa lalu dapat digunakan untuk menentukan tugas setiap unit organisasi. Menghitung jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dikenal dengan istilah analisis beban kerja (Cahyaningtyas & Santosa, 2021).

Beban kerja menunjukkan berapa banyak pekerja dan jenis pekerja yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan organisasi. Definisi lain dari beban kerja adalah kuantitas tujuan kerja atau hasil tujuan yang harus dipenuhi oleh rata-rata pekerja. Sebuah metode yang disebut pengukuran beban kerja dikembangkan untuk memastikan berapa lama waktu yang dibutuhkan oleh karyawan yang memenuhi kriteria untuk melakukan tugas yang diberikan pada tingkat kinerja yang telah ditentukan (Dwi Novita Sari et al., 2022).

Bergantung pada sifat tugas, beban kerja individu telah ditetapkan oleh organisasi melalui standar kerja. Jumlah uang yang dihabiskan perusahaan untuk berbagai divisi yang ingin dicapai dapat digunakan untuk menilai kebutuhan SDM. Analisis beban kerja dengan demikian berkorelasi dengan perubahan permintaan pasar terhadap produk dan jasa perusahaan serta ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi permintaan komoditas di pasar (Sulastri & Onsardi, 2020).

Kategori beban kerja berikut ini dikategorikan sebagai elemen intrinsik dalam pekerjaan (Herdiana & Sary, 2023) yaitu:

1. Tuntutan terhadap tubuh. Faktor fisik berpengaruh pada kinerja karyawan serta kesehatan mental tenaga kerja, dan beberapa lingkungan kerja dapat menghasilkan kinerja kerja yang optimal. Kesehatan fisik karyawan berdampak pada kesejahteraan emosional dan psikologis mereka. Dalam skenario ini, kesehatan pekerja harus dalam kondisi prima saat melakukan tugasnya, bersama dengan tidur yang cukup dan dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan fungsional.
2. Penugasan. Karyawan yang bekerja malam atau *shift* sering mengalami kelelahan karena beban kerja yang berat. Beban kerja yang berlebihan dan tidak mencukupi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Terlalu banyak bekerja dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan mental lainnya pada karyawan. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan dapat memperburuk kelelahan emosional. Adalah hal yang umum bagi seorang pekerja untuk merasa lelah secara emosional dan fisik. Burnout adalah istilah lain untuk kelelahan yang disebabkan oleh stres yang terus menerus dan parah pada fisik, mental, dan emosional seseorang. Beban kerja pekerja yang melebihi kapasitasnya merupakan akar penyebab dari situasi ini (Indrawan et al., 2022).

Terlalu banyak bekerja sering kali menjadi salah satu penyebab terbesar stres di tempat kerja bagi para pekerja. Kinerja karyawan dapat sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan (Juru & Wellem, 2022). Di antara dampak potensial adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan dapat terganggu karena beban kerja yang berlebihan. Anggota staf mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan seefisien mungkin jika mereka merasa terlalu banyak bekerja atau terbebani. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas pekerjaan yang lebih buruk, peningkatan tingkat kesalahan, dan penundaan penyelesaian tugas.
2. Beban kerja yang berlebihan memungkinkan mengakibatkan tingkat kesalahan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Kesalahan karyawan yang berdampak buruk pada produktivitas dapat terjadi ketika mereka berada di bawah tekanan atau terlalu banyak bekerja. Reputasi organisasi dapat terganggu, pengeluaran dapat meningkat, dan kepuasan pelanggan dapat menurun sebagai akibat dari kesalahan-kesalahan ini.
3. Beban kerja yang berlebihan bisa berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja pekerja. Karyawan mungkin menjadi tidak tertarik dan tidak antusias dengan pekerjaan mereka jika mereka merasakan beban kerja yang berlebihan. Keterlibatan karyawan mungkin akan menurun, dan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas dapat menurun. Pekerja mungkin kurang terinspirasi untuk melakukan upaya terbaik mereka dan merasa tidak terhubung dengan tujuan organisasi.

2.1.2 NASA-TLX

Pengukuran beban kerja psikologis secara subjektif dapat dilakukan dengan beberapa metode *The National Aeronautical and Space Administration Task Load Index (NASA TLX)*. Ada banyak cara untuk mengukur beban psikologis subjektif. *Indeks* beban tugas yang dikelola oleh *National Aeronautic and Space Administration (NASA TLX)*. Pada tahun 1981, Lowell E. Staveland dari San Jose

State University dan Sandra G. dari *NASA-Ames Research Centre* menciptakan *NASA TLX*.

Jenis pekerjaan, bukan beban yang dimiliki setiap karyawan, menentukan beban kerja yang diukur. Skala sembilan faktor yang mengukur kompleksitas tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, upaya fisik dan mental, kinerja, frustrasi, stres, dan kelelahan berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan sistem ini. Enam elemen dapat diidentifikasi dari sembilan ini, yaitu sebagai berikut: kinerja, usaha, tuntutan mental dan fisik, tuntutan temporal (waktu), dan frustrasi (Widuri Asih et al., 2021). Langkah-langkah metode *NASA-TLX* dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Pemberian rating
2. Pembobotan

Langkah-langkah pengolahan data berikut digunakan untuk menentukan beban kerja (beban kerja tertimbang rata-rata) dari tahap pemeringkatan ini (Aysyiwawan & Satoto, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Tentukan berapa banyak perbandingan antara faktor-faktor berpasangan. Selanjutnya, jumlahkan setiap indikasi untuk mendapatkan jumlah masing-masing faktor. Enam indikasi mengarah pada generasi enam nilai.
2. Kalikan peringkat dengan bobot faktor untuk setiap indikasi untuk mendapatkan nilai untuk setiap faktor.
3. Enam nilai faktor ditambahkan bersama untuk menentukan beban kerja tertimbang (*WWL*).

$$WWL = \sum = \text{Nilai Produk } MD + PD + TD + OP + EF + FRO$$

Rumus 2. 1 *Weighted workload (WWL)*

4. Dengan membagi *WWL* dengan berat total 15, Anda mungkin mendapatkan *WWL* rata-rata. Setelah akuisisi *WWL* rata-rata, beban psikologis *operator* dapat diklasifikasikan menurut nilai *WWL* rata-rata:

$$\text{Skor} = \frac{\text{Weighted Workload (WWL)}}{15}$$

Rumus 2. 2 Rata-rata *WWL*

9. Di bawah Beban: kurang dari 40. Dengan kata lain, jumlah pekerjaan yang dilakukan kurang dari kapasitas pekerja atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas kurang dari jam yang tersedia.
10. 40–60 adalah beban optimal (beban kerja normal). Ini berarti bahwa jumlah tenaga kerja atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sebanding dengan bakat pekerja atau jumlah jam yang tersedia.
11. > 60 untuk kelebihan beban. Ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas melebihi kapasitas pekerja atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya melebihi jam kerja yang tersedia.

Adapun kelebihan Metode *NASA-TLX* (Prabaswari et al., 2019) adalah sebagai berikut:

1. Lebih sensitif terhadap berbagai kondisi pekerjaan.
2. Setiap faktor penilaian mampu memberikan sumbangan informasi mengenai struktur tugas
3. Proses penentuan keputusan lebih cepat dan sederhana
4. Lebih praktis diterapkan dalam lingkungan operasional

5. Analisis data lebih mudah diselesaikan dibanding dengan *SWAT* yang memerlukan program conjoint analisis

2.1.3 Stres Kerja

Stres adalah reaksi yang muncul ketika seseorang mengalami tekanan, ancaman, atau tuntutan yang memiliki kekuatan untuk mengubah perilaku atau kondisi mental mereka. Perubahan yang disebabkan oleh stres dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan emosional seseorang (mental atau psikologis). Stres adalah suatu kondisi yang mendorong ego dan semangat seseorang melampaui apa yang dapat mereka tangani; Jadi, jika terus berlanjut tanpa resolusi, itu akan berpengaruh pada kesehatan mereka. Stres tidak muncul begitu saja; sebaliknya, seringkali merupakan hasil dari situasi yang melelahkan secara psikologis yang terjadi pada orang-orang di luar kendali mereka, menekan jiwa mereka dalam prosesnya (Kadir et al., 2023).

Emosi, proses mental, dan kesehatan fisik karyawan semuanya dipengaruhi oleh stres kerja, yang merupakan keadaan tegang yang mengarah pada ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan disebut sebagai "stres kerja." Setiap karyawan berurusan dengan stres terkait pekerjaan setiap hari, dan stres ini dapat menyebabkan perubahan perilaku pada semua karyawan yang terkena dampak. Menurut Kartini et al. (2023), masalah ini tidak selalu berdampak negatif pada pekerja, dan jika dapat diobati, stres biasanya akan hilang. Stres di tempat kerja disebabkan oleh dua hal, khususnya:

1. Stres individu, yang mencakup konflik peran yang timbul karena harus mengisi banyak peran. Ketika jumlah pekerjaan yang ditugaskan tidak

sesuai dengan beban kerja aktual, kelebihan beban muncul. Kurangnya pengetahuan tentang hak dan tanggung jawab karyawan saat melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai ambiguitas peran.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan stres dalam tim dan organisasi: Salah satu faktor tersebut adalah kurangnya persatuan di antara anggota tim. Karena desain pekerjaan, peraturan *supervisor*, atau anggota kelompok yang ingin memecat pekerja lain, ada sedikit kesempatan untuk kohesi antara karyawan. budaya di dalam organisasi. prospek karir yang tidak memadai ditawarkan kepada anggota staf.

Praktek membutuhkan kerja lembur tanpa kompensasi cuti adalah elemen lain yang dapat menempatkan pekerja di bawah tekanan di tempat kerja. Pekerja lembur *reguler* lebih mungkin mengalami stres terkait pekerjaan, yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Ini karena staf memiliki bakat yang terbatas (Manalu et al., 2022).

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja. Tingkat stres kerja yang ideal akan memotivasi seseorang untuk merespons dan meningkatkan keterampilan mereka. Di sisi lain, pekerja merasa lebih terbebani dan terganggu di tempat kerja ketika tingkat stres mereka lebih besar. Akibatnya, tujuan organisasi mungkin tidak terpenuhi dan kinerja mungkin menderita (Mufida Ahmad et al., 2022). Ada beberapa perspektif untuk melihat hubungan antara kinerja karyawan dan stres kerja, termasuk:

1. Kinerja karyawan menderita ketika tingkat stres rendah karena pekerja melihat sedikit tantangan, yang mengarah pada kurangnya stimulasi dan kebosanan.

2. Kinerja yang baik adalah hasil dari stres pada waktu yang ideal. Stres pada tingkat ini akan memicu pemikiran kreatif, kegembiraan, dan produktivitas produktif.
3. Kinerja karyawan juga menderita ketika tingkat stres tinggi. Karyawan yang berada di bawah terlalu banyak stres merasa di bawah tekanan karena mereka tidak dapat menangani pekerjaan yang terlalu menuntut.

Organisasi dengan demikian harus mampu mengubah stres yang mengganggu kinerja menjadi aset. Untuk menjaga keseimbangan, mengendalikan stres ini adalah tugas yang ditempatkan pada perusahaan dan pekerja individu.

2.1.4 *Health and Safety Executive (HSE)*

Di Inggris, lembaga utama yang bertanggung jawab untuk mengelola semua masalah terkait bahan kimia adalah *Health and Safety Executive (HSE)*. Perlu dicatat bahwa, tidak seperti *ECHA* untuk Anggota *UE*, *HSE* tidak menerima pemberitahuan pusat racun (*PCN*) untuk Inggris. *PCN*, di sisi lain, dikelola oleh *National Poison Information Service* dari Badan Keamanan Kesehatan Inggris yang baru dibentuk. *HSE* tersedia untuk membantu beberapa aspek tambahan penilaian dan regulasi keamanan bahan kimia (Sulastri & Onsardi, 2020).

Pembuat dan *distributor* bahan kimia dapat memperoleh pembaruan kebijakan dan bantuan dari *HSE*, lembaga penegakan *REACH* Inggris. Aturan tersebut, yang dimodifikasi dari *EU REACH*, mulai berlaku pada 1 Januari 2021. Perlu diketahui bahwa, sesuai Protokol *NI*, Irlandia Utara masih tunduk pada *EU REACH* (Juru & Wellem, 2022).

Kuesioner Penilaian Stres Kerja *Health and Safety Executive (HSE)* digunakan untuk mengukur stres terkait pekerjaan menggunakan sistem skor. Responden menjawab serangkaian pertanyaan menggunakan skala *likert* (tidak pernah, jarang, cukup sering, sering, dan selalu). Selanjutnya, cari tahu berapa banyak *point* yang diberikan untuk setiap pertanyaan di semua kolom, kemudian jumlahkan bersama-sama untuk menentukan skor individu akhir (Nengah Weni et al., 2023).

Salah satu alat yang digunakan untuk menilai stres terkait pekerjaan adalah kuesioner *HSE*. *HSE* mengembangkan kuesioner 2003, yang terdiri dari 35 daftar proposisi dengan lima skor *likert*. Selain itu, setelah menyelesaikan kuesioner, langkah selanjutnya adalah menjumlahkan skor individu dengan menambahkan skor total setiap kolom dari 35 pernyataan yang diberikan (Sulastri & Onsardi, 2020).

Skor individu terendah, 35, menunjukkan tingkat bahaya yang sangat tinggi, dan skor individu terbesar, 175, menunjukkan tingkat stres yang rendah atau tidak ada bukti stres, menurut desain penilaian stres yang menggunakan lima skala *likert* ini (Bastian et al., 2023).

2.1.5 Kinerja Karyawan

Prosedur kerja khusus yang dilakukan secara terjadwal pada waktu dan lokasi yang ditentukan karyawan dan organisasi menghasilkan kinerja. Menurut Nasrul et al. (2023), kinerja adalah produk akhir dari upaya organisasi selama durasi tertentu, termasuk upaya berorientasi laba dan nirlaba.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dilakukan atau belum dilakukan pekerja. Kinerja merupakan hasil akhir dari usaha seorang karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya. Menurut standar organisasi atau perusahaan, kinerja dengan demikian didefinisikan sebagai kapasitas pekerjaan karyawan yang ditunjukkan oleh ukuran kinerja karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas tertentu (Nengah Weni et al., 2023).

Faktor kemampuan, yang menentukan seberapa mudah bagi karyawan untuk melakukan harapan ketika diposisikan sesuai dengan keterampilan mereka, dan faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap karyawan terhadap penanganan situasi kerja dan motivasi sebagai kondisi terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi, adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Nidya Wisudawati & Dodi Aprianto Pratama, 2021).

1. Pengetahuan, keterampilan, bakat, kepercayaan diri, dorongan, dan pengabdian setiap karyawan adalah variabel intrinsik.
2. Elemen eksternal, yaitu kepemimpinan, termasuk aspek kemampuan manajer dan pemimpin tim untuk menginspirasi, memotivasi, dan membantu anggota staf dalam pekerjaan mereka.
3. Kohesi dan kedekatan di antara anggota tim, kepercayaan pada rekan satu tim lainnya, dan dukungan dan kegembiraan yang diberikan oleh rekan satu tim adalah contoh faktor tim.
4. Sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi dalam proses, dan budaya kinerja di dalam organisasi adalah contoh faktor sistem.

5. Tekanan dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal adalah contoh variabel situasional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Workload and Work Stress in Affect Employee Performance merupakan judul studi pertama yang dilakukan Adrianus Aprilius dan Simon Siamsa pada tahun 2023. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah stres kerja atau beban kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pekerja. Selain itu, penelitian ini untuk menentukan apakah stres kerja atau beban kerja memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja pekerja. Metodologi kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Seluruh 31 pekerja di cabang BPJS Merauke berpartisipasi dalam teknik Total sampel sampel. Wawancara, kuesioner, dan observasi semuanya digunakan dalam pengumpulan data. Pendekatan analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan *SPSS versi 25*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BPJS Merauke dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, yang ditunjukkan oleh nilai *t-count* sebesar 4,455 yang lebih tinggi dari nilai *t-table* krusial sebesar 2,048. Selanjutnya, signifikansinya didukung oleh nilai *p* 0,000, yang kurang dari ambang signifikansi 0,05. Selain itu, ada pengaruh signifikan bahwa stres terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Nilai *t* 3,232, yang lebih tinggi dari nilai tabel *t* krusial 2,048, menunjukkan hal ini. Pentingnya asosiasi ini lebih lanjut ditunjukkan oleh *p-value* terkait 0,003, yang kurang dari ambang signifikansi 0,05 (Siamsa & Aprilius, 2023).

Penelitian kedua, berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasea Banjarmasin", dilakukan pada tahun

2023 oleh Abdul Kadir, Melania, Fredy Jayen, dan Achmad Syaokillah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Panasea Banjarmasin dalam kaitannya dengan beban kerja dan stres kerja. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian asosiatif kausal, dan penelitian ini menunjukkan bagaimana faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Panasea Banjarmasin. Sebanyak 37 pekerja PT Panasea Banjarmasin menjadi populasi dalam penelitian ini. Ke-37 pekerja dalam populasi tersebut semuanya termasuk dalam pendekatan sampling jenuh, yang merupakan metodologi sampling non-probabilitas, untuk investigasi ini. Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi *Linier* Berganda digunakan untuk menguji data. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Panasea Banjarmasin secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja secara bersamaan. Kinerja karyawan di PT Panasea Banjarmasin secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Di PT Panasea Banjarmasin, salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Kadir et al., 2023).

Studi kasus yang dilakukan di sebuah laboratorium kesehatan di Kota Denpasar, penelitian ketiga oleh Ni Nengah Weni¹, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama, 2023, berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana beban kerja mempengaruhi produktivitas pekerja serta efek dari stres kerja dan burnout. Strategi kuantitatif digunakan dalam proses penelitian. Setelah pengujian validitas dan reliabilitas, kuesioner dianalisis

menggunakan analisis deskriptif dan inferensial *Structural Equation Model - Partial Least Square* untuk mendapatkan temuan. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja, meskipun tidak signifikan. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. *Burnout* secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh beban kerja. Stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi *burnout*. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh *burnout*. Kemampuan untuk mengurangi dampak beban pada kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh *burnout*. Hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* dapat secara efektif memoderasi hubungan antara beban kerja dan produktivitas pekerja. Di Laboratorium Kesehatan Kota Denpasar, *burnout* membantu memitigasi dampak negatif dari stres kerja terhadap kinerja pekerja (Nengah Weni et al., 2023).

Bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana stres kerja berfungsi sebagai variabel mediasi pada perusahaan manufaktur sepatu menjadi topik penelitian keempat yang dilakukan oleh Fetty Poerwita Sary dan Rizky Praditiya Herdiana pada tahun 2023. Meneliti bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja dalam kaitannya dengan beban kerja adalah tujuannya. Metodologi penelitian kuantitatif digunakan dalam pendekatan penelitian. Setelah melewati uji reliabilitas dan validitas, 110 anggota staf pembelian diberikan kuesioner. Alat pengolahan data penelitian yang digunakan adalah *SmartPLS 3*. Menurut temuan penelitian, ada beberapa efek negatif dari beban kerja terhadap kinerja, termasuk efek negatif pada kinerja karyawan, efek positif pada stres kerja, dan efek negatif pada kinerja melalui pembelian (Herdiana & Sary, 2023)

Kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pengolahan Pos Pusat Semarang terbukti dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, menurut hasil penelitian Winda Martha Prasetyani, Rustono, dan Suwardi pada tahun 2022. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengolahan Pos Pusat PT Pos Indonesia (Persero) di Semarang. Terdapat 38 responden dalam desain penelitian kuantitatif ini. Sampling jenuh adalah metode yang digunakan untuk sampel. Studi literatur, wawancara, dan kuesioner adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data. Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan. Temuan menunjukkan bahwa meskipun stres kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan, beban kerja tertentu memiliki efek yang tidak menguntungkan dan dapat diabaikan. Beban kerja dan stres di tempat kerja keduanya berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,115 (11,5%) menunjukkan dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan; sisanya sebesar 88,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini (Prasetyani et al., 2022).

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi *Covid-19* merupakan judul penelitian keenam yang dilakukan pada tahun 2022 oleh Arrohmah Dwi Novita Sari, Renny Husnaiti, dan Yoko Tristiarto. Mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dilakukan oleh karyawan di PT Business *E-Cloud* Indonesia selama wabah Covid-19 adalah tujuan dari penelitian ini. Teknik kuantitatif digunakan dalam strategi penelitian ini. Empat puluh lima responden yang merupakan karyawan tetap PT Business *E-Cloud* Indonesia menjadi populasi dan sampel penelitian. Selain itu, dalam

menggunakan program *Smart PLS 3.0* untuk pengolahan dan pengujian data. Menurut temuan penelitian, stres kerja dan beban kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pekerja selama pandemi (Dwi Novita Sari et al., 2022)

penelitian pada Karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin: Pengaruh Mediasi *Burnout* pada Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan merupakan penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Yohan Indrawan, Meiske Claudia, dan Ahmad Rifani, yang dipublikasikan pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin *burnout* (Z) berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Sebanyak 33 orang karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin menjadi sampel dalam penelitian ini, yang dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dimana responden diberikan kuesioner. Teknik pengambilan sampel adalah metodologi di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Skala *Likert*, yang memiliki rentang tertimbang dari 1 hingga 5, digunakan untuk mengukur variabel. Karena jumlah sampel yang kecil dalam penelitian ini (hanya 33 responden), analisis kuadrat terkecil parsial adalah pendekatan yang digunakan untuk analisis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan berdampak pada kelelahan karyawan dan bahwa dorongan dari atasan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar (Indrawan et al., 2022).

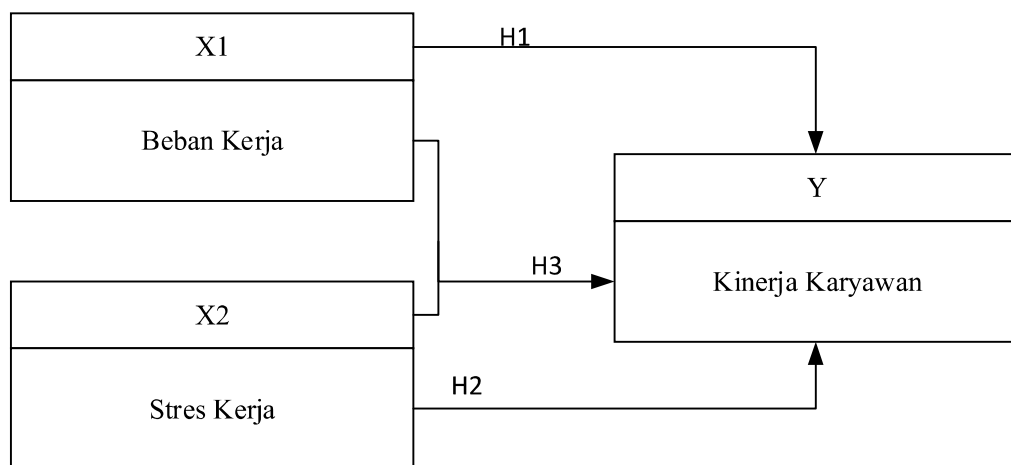
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi merupakan judul penelitian kedelapan yang dilakukan oleh M.K. Raharja dan K.K. Heryanda pada

tahun 2021. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja dan seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Objek penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja, dan partisipannya adalah seluruh pekerja BPBD Kabupaten Buleleng. Sebanyak 78 pekerja menjadi populasi penelitian ini, yang diteliti dengan menggunakan analisis regresi moderasi (selisih nilai absolut). Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara beban kerja dan stres terkait pekerjaan. Variabel lingkungan kerja berubah menjadi variabel prediktor moderasi karena tidak mampu memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Teknik untuk mengurangi stres pekerja di tempat kerja (Raharja & Heryanda, 2021)

Penelitian kedelapan dari Nidya Wisudawati dan Dodi Aprianto Pratama, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT X," diterbitkan pada tahun 2021. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana proses produksi pabrik kelapa sawit PT X dipengaruhi oleh stres dan beban kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan metodologi kuantitatif deskriptif dengan tiga puluh dua responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja dan stres kerja secara bersamaan. Sementara stres kerja tidak memiliki dampak yang terlihat pada kinerja karyawan, beban kerja secara parsial memiliki manfaat yang baik dan substansial (Nidya Wisudawati & Dodi Aprianto Pratama, 2021).

Penelitian kesembilan Sulastris dan Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," diterbitkan pada tahun 2020. Menganalisis dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah tujuannya. Pendekatan penelitian kuantitatif diikuti dengan pendekatan sampel jenuh yang memanfaatkan banyak pendekatan analisis. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di *Dealer* Honda Astra Motor Kota Bengkulu secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja (Sulastris & Onsardi, 2020).

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran