

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian yang telah dilakukan antara lain:

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisa dan
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Sofiana et al., 2021)  <b>Sumber:</b> Jurnal <i>Health Sains</i>	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruang, Beban Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Stress Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSAU Dr. Esnawan Antariksa  <b>Variabel Independent</b> X1: Kepemimpinan X2: Beban Kerja X3: Budaya Organisasi  <b>Variabel Dependent</b> Y: Stress kerja	<b>Alat Analisis</b> Analisis regresi linier berganda pada SPSS versi 25  <b>Hasil Penelitian</b> 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja 4. Secara simultan kepemimpinan, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat
2	(Yandri & Aziz, 2021)  <b>Sumber:</b> Jurnal <i>Manajemen Universitas Bung Hatta</i>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang  <b>Variabel Independent</b> X1: Budaya Organisasi X2: Beban Kerja  <b>Variabel Dependent</b> Y: Kinerja	<b>Alat Analisis</b> Analisis regresi linier berganda pada SPSS versi 25  <b>Hasil Penelitian</b> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. Beban kerja berpengaruh

			positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Secara simultan budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja
3	(Clarisa et al., 2022) <b>Sumber:</b> Jurnal Health Sains	Pengujian Beban Kerja Sebagai Variabel <b>Intervening</b> Dalam Hubungan Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stress Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Angkatan Darat X  <b>Variabel Independent</b> X1: Ambiguitas peran X2: Budaya Organisasi  <b>Variabel Intervening</b> Z: Beban Kerja  <b>Variabel Dependent</b> Y: Stress Kerja	<b>Alat analisis</b> Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) pada SPSS versi 25  <b>Hasil Penelitian</b> 1. Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja 3. sedangkan beban kerja bukan sebagai variabel intervening
4	(Nafs, 2020) <b>Sumber:</b> Jurnal Acta Psychologia	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia  <b>Variabel Independent</b> X: Beban Kerja  <b>Variabel Dependent</b> Y; Stress Kerja	<b>Alat Analisi</b> Analisis regresi linier sederhana pada SPSS versi 25  <b>Hasil Penelitian</b> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja
5	(Ilham et al., 2021) <b>Sumber:</b> Jurnal EMBA	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara  <b>Variabel Independent</b> X1: Budaya Organisasi X2: Lingkungan Kerja X3: Beban Kerja  <b>Variabel Dependent</b> Y: Kinerja	<b>Alat analisis</b> Analisis regresi linier berganda pada SPSS versi 25  <b>Hasil Penelitian</b> 1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

			<p>3. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	---

## B. Teori Yang Digunakan

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan setiap kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari faktor sumber daya manusia, baik itu organisasi atau perusahaan yang berskala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan bidang keahlian yang dimilikinya masing-masing akan sangat mempengaruhi tingkat kemajuan suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukannya manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia (Irfaniya, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu kebijakan dan praktik untuk menentukan aspek manusia dalam posisi manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian (Alvionita, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai (Imlawal, 2018)

Menurut (Hasibuan, 2014), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari definisi tersebut Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia, tidak hanya seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada Sumber Daya Manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan perusahaan dan organisasi sangatlah tergantung pada kinerja dan tenaga kerja yang ada di perusahaan maupun organisasi tersebut (Imlawal, 2018).

## b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2014), mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

- 1) Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung *direct* dan tidak langsung *indirect*, uang atau barang kepada karyawan sebagai

imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- 8) Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan
- 9) Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud ketaatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial
- 11) Pemberhentian *destination* merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **c. Kepentingan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada tiga kepentingan dalam manajemen sumber daya manusia (karyawan), menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu:

- 1) Kepentingan individu Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu karyawan karena dapat membantu meningkatkan potensinya.
- 2) Kepentingan organisasi Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon

pegawai yang memenuhi kualifikasi, dapat dipersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.

### 3) Kepentingan Nasional

Manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional.

## 2. Tingkat Stress Kerja

### a. Pengertian Tingkat Stress Kerja

Tingkat Stress dapat diartikan sebagai suatu tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. stress kerja merupakan suatu respon yang adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atas proses psikologi individu yang merupakan suatu konsistensi dari setiap adanya tindakan ekstra organisasional (Alvionita, 2018). Potensial tingkat stress yang dapat menuntut seseorang melebihi dari kemampuan yang dimilikinya. Stress kerja dapat mempengaruhi kinerja, stress kerja menjadi dorongan petugas dalam meningkatkan kinerjanya karena dianggap sebagai tantangan dalam bekerja. Namun, bila tingkat stress kerja terlalu tinggi dapat mengganggu petugas dalam bekerja seperti hilang kendali, kehilangan semangat, putus asa, hingga menolak melakukan pekerjaannya untuk menghindari stress tersebut (Clarisa et al., 2022).

Tingkat stress kerja ialah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Robbins & Morelli, 2014). Tingkat Stress kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Tingkat stress akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktivitas bekerja (Meilasari, 2018).

#### **a. Sumber- Sumber Potensi Stress Kerja**

Adapun sumber-sumber yang dapat mempengaruhi stress kerja antara lain yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan, organisasi (beban kerja, kondisi/budaya kerja)
- 2) Faktor personal (pengalaman/lamanya bekerja, dan lain-lain) (Robbins & Morelli, 2014)

#### **b. Gejala-gejala Stresss Kerja**

Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. seorang individu yang mengalami tingkat stress yang tinggi dapat mengalami tiga kategori gejala umum yaitu:

- 1) Gejala fisiologis : perubahan dalam metabolisme,meningkatkan lajudetak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah,

menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkanserangan jantung.

- 2) Gejala psikologis, ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.
- 3) Gejala perilaku, perubahan dalam produktivitas, absensi, tingkatkeluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur (Fitriani, 2018)

### c. Strategi dalam Menanggulangi Stress

Dalam menanggulangi stress haruslah memperhatikan faktor penyebab apakah stress berasal dari individual ataupun dari organisasi.

Berikut tabel penanggulangan stress (Fitriani, 2018):

**Tabel 2.2**  
**Penanggulangan Stress Secara Individual dan Organisasi**

<b>Secara Individual</b>	<b>Secara Organisasi</b>
1) Meningkatkan keimanan	1) Melakukan perbaikan iklim organisasi
2) Melakukan meditasi pernapasan	2) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3) Melakukan kegiatan olahraga	3) Menyediakan sarana berolahraga
4) Melakukan relaksasi	4) Mengubah struktur dan proses organisasi
5) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga	5) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan	6) Melakukan restrukturisasi tugas
	7) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

#### **d. Indikator Tingkat Stress Kerja**

Adapun tingkat indikator Stress kerja menurut (Robbins & Morelli, 2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu
- 3) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
- 4) Struktur organisasi, menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil.
- 5) Kepemimpinan organisasi, sikap dan model kepemimpinan yang menekan kinerja pegawai .

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Muis et al., 2018).

Menurut (Robbins & Judge, 2015) Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagai kebiasaan-kebiasan yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy Sutrisno, 2016).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Berdasarkan pengertian diatas, Budaya Organisasi dapat didefinisikan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi atau kebiasaan bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut (Kreitner, Robert dan Kinicki, 2013) fungsi budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat fungsi yaitu sebagai berikut:

- 1) Memberikan identitas kepada pegawainya
- 2) Memudahkan komitmen kolektif
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya

### **c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Ardiana et al., 2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Karakter Perorangan

Faktor yang berperan dalam sebuah budaya organisasi adalah individu yang berada dalam organisasi tersebut, setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda hal ini disebabkan oleh perbedaan nilai, kepribadian dan etik setiap individu dalam organisasi masing-masing.

- 2) Faktor Etika

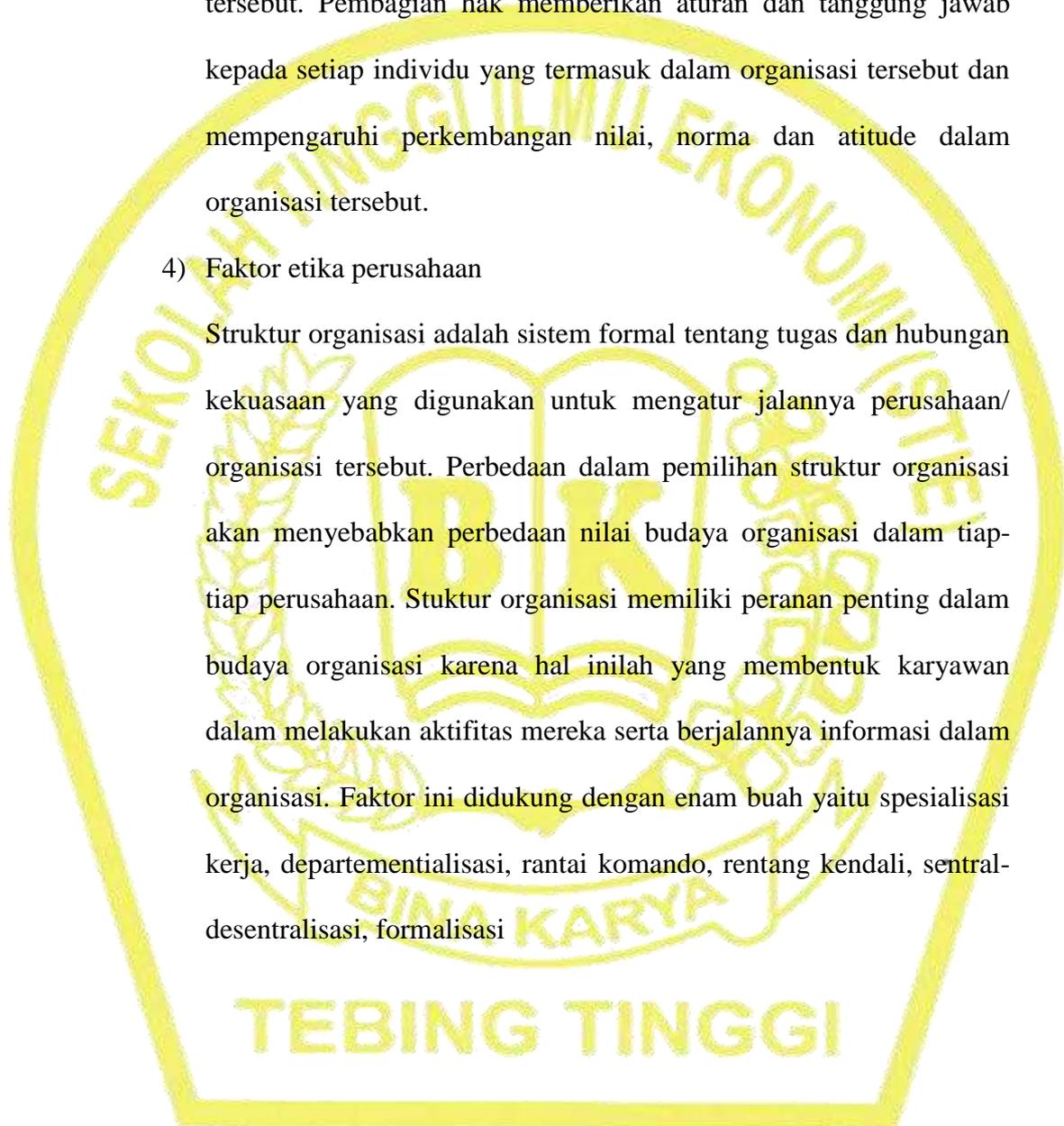
Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki etika yang baik terhadap pelanggan ataupun sesama karyawan. Etika perusahaan disini meliputi moral, kepercayaan dan aturan yang menjaga kestabilan hubungan dengan sesama anggota organisasi.

### 3) Faktor Pembagian Hak/ Kekuasaan

Pembagian hak dalam sebuah organisasi (*property of rights*) yaitu hak untuk memakai sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Pembagian hak memberikan aturan dan tanggung jawab kepada setiap individu yang termasuk dalam organisasi tersebut dan mempengaruhi perkembangan nilai, norma dan attitude dalam organisasi tersebut.

### 4) Faktor etika perusahaan

Struktur organisasi adalah sistem formal tentang tugas dan hubungan kekuasaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perusahaan/ organisasi tersebut. Perbedaan dalam pemilihan struktur organisasi akan menyebabkan perbedaan nilai budaya organisasi dalam tiap-tiap perusahaan. Struktur organisasi memiliki peranan penting dalam budaya organisasi karena hal inilah yang membentuk karyawan dalam melakukan aktifitas mereka serta berjalannya informasi dalam organisasi. Faktor ini didukung dengan enam buah yaitu spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentral-desentralisasi, formalisasi



#### d. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator untuk mengukur budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2015) yaitu terdiri dari:

1) Inovasi

Sejauh mana pegawai di dorong untuk menjadi inovatif dan sejauh mana pegawai didorong untuk berani mengambil resiko

2) Perhatian terhadap detail

Sejauh mana karyawan dihadapkan menunjukkan kecermatan.

3) Berorientasi kepada hasil

Sejauh mana manajemen yang berfokus pada hasil bukan pada teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut

4) Berorientasi kepada manusia

Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil kerja pegawai dalam organisasi.

5) Berorientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu

6) Agresivitas

Sejauh mana pegawai yang agresif dan kompetitif

7) Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan statusnya.

## 4. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan (Karauwan et al., 2018).

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Tareluan, Devina Gian, 2019).

Menurut Gawron dalam (Sofiana et al., 2021) beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagian dari tuntutan tugas, sebagai usaha dan sebagai aktifitas atau pencapaian. Beban kerja ditetapkan sebagai bagian dari tuntutan tugas, sebagai usaha dan sebagai aktifitas atau pencapaian. Beban kerja optimal adalah situasi di mana seseorang merasa nyaman dengan tugas yang diberikan, dapat melaksanakan tugas dengan handal, dan menjaga kinerja yang baik (Clarisa et al., 2022).

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Fitriani, 2018) bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal, yaitu :

- 1) Beban Kerja karena faktor eksternal Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

- a) Tugas-tugas (*task*) meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
  - b) Organisasi kerja organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c) Lingkungan kerja lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Beban kerja karena faktor internal Faktor internal bebabn kerja adalah faktir yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresssor, meliputi :
- a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya)
  - b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### c. Dampak Beban Kerja Berlebihan

Ada beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih yaitu sebagai berikut:

- a) Gejala fisik sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu

makan menurun, dan lain-lain

- b) Gejala mental mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa
- c) Gejala sosial perilaku banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar (Sari & Suliantoro, 2021).

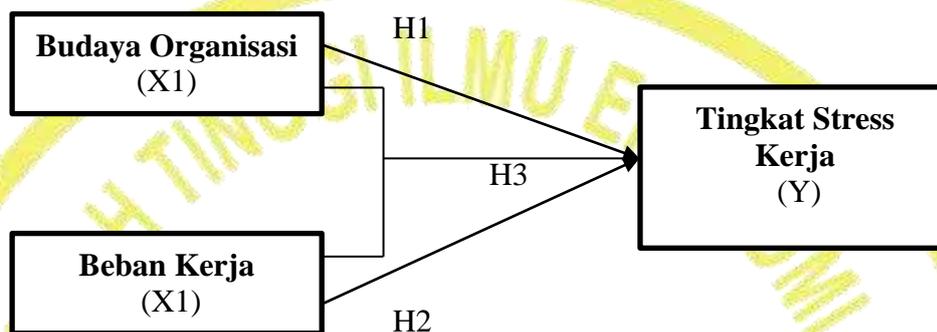
#### **d. Indikator-Indikator Beban Kerja**

Adapun indikator-indikator untuk mengukur beban kerja seorang pegawai itu sebagai berikut:

- 1) Beban Waktu (*time load*), adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Dengan kategori, beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Dengan kategori, beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stresss load*), adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. Dengan kategori, beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi (Sofiana et al., 2021).

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir dibuat untuk mempermudah proses penelitian karena mencakup tujuan dari penelitian itu sendiri. Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian**

#### 1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Tingkat Stress Kerja

Dalam penelitian (Paramita & Minarsih, 2018) yang berjudul “Analisis Burnout, Budaya Organisasi Dan *Human Relation* Terhadap Stress Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Hotel Candi Baru Semarang)”, berdasarkan penelitian dari 87 responden dengan teknik analisis regresi linier berganda yang menyimpulkan bahwa: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Budaya organisasi meliputi aspek-aspek yaitu struktur organisasi, tanggung jawab (*responsibility*), dan imbalan (*reward*). Budaya organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang dilingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya, maka akan memicu terjadinya tingkat stress kerja (Paramita & Minarsih, 2018).

## 2. Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stress Kerja

Dalam penelitian (Fitriani, 2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan Shift Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja Pengumpul Tol PT. Margautama Nusantara Makassar”, berdasarkan penelitian dari 58 responden dengan teknik Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat (*uji chi-square*) dan multivariat (*pathways analysis*). menyimpulkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap tingkat stress kerja pegawai. Beban kerja yang sangat berat dan kompleks melebihi kapasitas kerja akan membuat individu merasa menyebabkan kejenuhan dan frustrasi dan muncul perasaan stress dengan segala konsekuensinya (Fitriani, 2018).

## 3. Hubungan Budaya Organisasi Dan Beban Kerja dengan Tingkat Stress Kerja Pegawai Honorer

Dalam penelitian (Clarisa et al., 2022) yang berjudul “Pengujian Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stress Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Angkatan Darat X” berdasarkan penelitian dari 69 responden dengan teknik Analisis uji korelasi Pearson dan uji regresi linear berganda. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara variabel Budaya organisasi terhadap Stresss kerja dan pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Beban Kerja terhadap stress kerja. Tingkat Stresss kerja dalam

sebuah organisasi dapat bervariasi tergantung dari norma dan budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang menerapkan dukungan manajemen dan rekan, moral kelompok, kondisi dan pengakuan pekerjaan fleksibel terbukti dapat menurunkan stress dan meningkatkan kemampuan pekerja untuk menangani stress. Dan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stresss kerja terdapat efek berbanding lurus antara beban kerja dengan tingkat stresss kerja (Clarisa et al., 2022).

#### **D. Hipotesis**

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Adapun hipotesis yang akan diajukan atau di uji kebenarannya dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat stress kerja pegawai kontrak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stress kerja pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Budaya organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat stress kerja pegawai Kontrak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.

