

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Baron dan Greenberg (Marliani, 2015), mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi pada situasi yang menghalangi individu dan tidak dapat mengatasinya. Lalu Robbins, (Marliani, 2015) memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan, serta hasil yang diperoleh sangat penting, tetapi tidak dapat dipastikan. Stres juga sebagai suatu tanggapan adaptif, ditenggangi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang, Gibson Ivancevich (2009) .

Sementara definisi stres yang dikemukakan oleh Keith Davis (1993) Stres adalah suatu kondisi ketegangan pada emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Ketika berlebihan, itu dapat mengancam stabilitas untuk mengatasi lingkungan. Sedangkan stres menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, (2007) stres merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun Fisik, apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004) mengatakan bahwa Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selanjutnya, Beehr dan Newman (2002) mendefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa terbebani akan sesuatu yang dianggap apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan.

2.1.2 Aspek – Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (Marliani, 2015) aspek -aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

- a. Pertama Fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah: sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energy.
- b. Kedua adalah psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah – marah, bingung, dan kebosanan.
- c. Ketiga adalah perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Menurut Gitosudarmo (2000) dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Aspek-aspek dari stres kerja meliputi:

- a. Fisik; seperti meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner.
- b. Psikologi; seperti ketidakpuasan kerja, murung rendahnya kepercayaan dan mudah marah.
- c. Organisasi; seperti ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase.

Berdasarkan aspek - aspek diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa ada 2 aspek - aspek yang menyebabkan stres yaitu fisiologis yaitu yang ditimbulkan dari dalam diri, dan aspek psikologis dimana emosi dan perilaku yang ditunjukkan.

2.1.3 Faktor–Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja

Suatu keadaan dimana seseorang mengalami stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan sehari-hari dan lingkungan kerja. Orang yang mengalami stres kerja cenderung emosinya meningkat dan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang di berikan oleh suatu perusahaan, orang tersebut sulit untuk mengerjakannya sampai pekerjaan itu selesai di karenakan keadaan yang tidak nyaman dalam bekerja.

Menurut Hurrel (dalam Munandar, 2001) faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan dalam lima kategori besar yaitu:

1. Faktor intrinstik dalam pekerjaan
 - a. Tuntutan fisik meliputi: Bising, vibrasi, hygiene
 - b. Tuntutan Tugas mencakup: Kerja shift/Kerja Malem, Beban Kerja, dan penghayatan dari risiko dan bahaya.
2. Faktor peran individu dalam organisasi
 - a. Konflik Peran
 - b. Ketaksaan Peran
3. Pengembangan Karir (*Career Development*)
 - a. Kepastian pekerjaan
 - b. Kepincangan status
4. Hubungan dalam pekerjaan
Harus hidup dengan orang lain, menurut Selye, merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stress. Hubungan yang baik antaranggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

Menurut Robbins (Marliani, 2015) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekananan (*Stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

- a. Tingkat individual

Stressor tingkat individual ini berkaitan secara langsung dengan tugas kerja seseorang. Contoh *stressor* yang paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

- b. Tingkat Kelompok

Stressor tingkat kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Para manajer menciptakan stress pada karyawan dengan cara:

1. Menunjukkan perilaku yang tidak konsisten
 2. Gagal memberikan dukungan
 3. Menunjukkan kurang kepedulian
 4. Memberikan arahan yang tidak memadai
 5. Menciptakan suatu lingkungan dengan produktivitas yang tinggi
 6. Memfokuskan pada hal-hal yang negative dan mengabaikan kinerja yang baik.
- c. Tingkat Organisasi
Stressor ini memengaruhi sebagian besar karyawan. Contohnya sebuah lingkungan dengan tekanan tinggi yang menempatkan permintaan kerja yang terus menerus pada karyawan akan memunculkan respons stres, dan sebaliknya.
- d. Ekstraorganisasional
Stressor ini di luar organisasi (*Extra Organizational Stressors*) adalah stressor yang disebabkan oleh faktor di luar organisasi. Sebagai contoh, konflik yang berkaitan dengan penyeimbangan kehidupan karier dan keluarga dapat menyebabkan stres. Status sosial ekonomi merupakan stressor ekstra organisasional yang lain.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya stres kerja dapat terjadi karena faktor internal (dalam) dan faktor eksternal (luar). Dan salah satu faktor eksternal yang berkontribusi paling besar atas terjadinya stres kerja yaitu beban kerja yang berlebih (*workload*).

2.1.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Sesungguhnya dalam setiap kesulitan ada kelapangan yang berubah dengan cepat, seperti penderitaan Nabi Saw akibat gangguan orang – orang musyrik yang kemudian

berubah menjadi kemudahan dan pertolongan kepada mereka. Seperti dalam Surah Al-Insyirah ayat 5-6, ayat ini diturunkan saat orang – orang musyrik mengejek orang-orang muslim dengan kefakirannya. Ketika ayat ini diturunkan, Nabi Saw bersabda sebagaimana yang dikatakan Ibnu Jarir dari Hasan Al-Bashri: “Apakah kalian senang atas posisi kalian yang berada dalam kemudahan, kesulitan tidak akan selalu berada di atas kemudahan”. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan lain dan (cara) untuk menghadapi setiap kesulitan adalah (mencari) kemudahan (Tafsir al- Wajiz).

Surah Al-Insyirah ayat 5-6

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ

Artinya :

"Karena sesungguhnya kesulitan itu ada kemudahan dan sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

Artinya secara umum, sesungguhnya jika kesulitan itu datang, maka ia disertai dengan kemudahan. Oleh karena itu, kemudahan tersebut berada dalam kesulitan itu. Dua ayat tersebut mengisyaratkan akan misi Nabi Saw, “Betapa besar kesulitan yang Nabi hadapi, sehingga tulang-tulang punggung Nabi berderak. Ketika itu, musuh benar-benar (berusaha) untuk mengahapus nama Nabi, akan tetapi yang terjadi adalah sebaliknya. Inilah aturan Allah SWT.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selain itu ada juga menurut Hart dan Staveland (Tarwaka 2011), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Sedangkan menurut Ambar (Nurdin, 2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (man-hours). Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah kegiatan berupa tugas dan tanggung jawab yang berlebihan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2.2.2 Dimensi Beban Kerja

Berdasarkan analisis beban kerja yang sama dilakukan oleh Setiaji S & Wajidi MF (Saleh, 2017) menggunakan instrumen Nasa- TLX melihat Nasa – TLX dengan melihat dimensi yakni:

1. *Mental Demands* merupakan seberapa besar aktifitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
2. *Physical Demands* merupakan jumlah aktifitas fisik yang dibutuhkan.
3. *Temporal Demands* merupakan jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung.
4. *Performance* merupakan seberapa besar keberhasilan seseorang didalam pekerjaannya dan sebagian puas dengan hasil kerjanya.
5. *Frustration Level* merupakan seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
6. *Efforts* merupakan seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (Subjective Methode) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (Subjective Workload Assesment technique-SWAT) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)
Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*)
Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)
Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Jadi, berdasarkan penjelasan diatas beban kerja dapat terjadi akibat jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, tuntutan mental, tuntutan fisik, dituntut untuk memaksimalkan waktu,meningkatkan kinerja karyawan, tingkat frustrasi, dan upaya yang dilakukan oleh karyawan baik upaya fisik maupun mental.

2.2.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih (2017) dalam bukunya menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dar dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan kerja: lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas –tugas fisik: tugas-tugas yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja: organisasi kerja menyangkut seperti, waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga pengajian/pengupahan.

Menurut Luthan (Khaerul Anwar, 2016), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- a. *Extra organizational stressors*, yaitu terdiri atas perubahan sosia/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal;
- b. *Organizational stressors*, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi;
- c. *Group stressors*, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup;
- d. *Individual stressors*, yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi

individu, seperti pola kepribadian tipe A, control personal, *learned helplessness*, self – efficacy, dan daya tahan psikologis.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya faktor yang menyebabkan beban kerja antara lain, faktor luar seperti keluarga, ekonomi, tempat tinggal. Faktor dalam seperti kebijakan organisasi, keadaan fisik organisasi, konflik interpersonal, serta kurangnya dukungan sosial.

2.2.4 Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Allah tidak akan membebani seseorang diluar kemampuannya. Ini merupakan kelembutan, kasih sayang, dan kebaikan-Nya terhadap makhluk-Nya. Seperti pada ayat Al-Qur'an pada Surah Al-Baqarah Ayat 286, ayat inilah yang menasakh apa yang dirasakan berat oleh para sahabat Nabi, yaitu yang artinya: *"Dan jika kamu menampakkan apa yang ada didalam hatimu atau kamu menyembunyikannya, niscaya Allah akan membuat perhitungan denganmu tentang perbuatanmu itu"*. Maksudnya, meskipun Dia menghisap dan meminta pertanggung-jawaban, namun Allah tidak mengadzab melainkan disebabkan dosa yang seseorang memiliki kemampuan untuk menolaknya. Adapun sesesuatu yang seseorang tidak memiliki kemampuan untuk menolaknya seperti godaan dan bisikan hati, maka hal itu tidak dibebankan kepada manusia. Dan kebencian terhadap godaan bisikan yang jahat merupakan bagian dari iman.

Surah Al-Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا
طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى
الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapatkan pahala (dari kebajikan) yang diusahakan dan mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakan. (Mereka berdoa) : 'Ya Rabb kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami apa tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatillah kami. Engaku penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir'." (Q.S Al-Baqarah : 286)

Ayat diatas berdasarkan Ibnu Katsir menjelaskan bahwa janganlah Allah SWT membebani kami dengan amal – amal yang berat meskipun kami mampu menunaikannya, sebagaimana yang telah Allah SWT syariatkan kepada Ummat-umat yang terdahulu sebelum kami, berupa belunggu-belunggu dan beban-beban yang mengikat mereka. Allah SWT telah mengutus Nabi Muhammad Saw sebagai Nabi pembawa rahmat, untuk menghapuskan melalui syariat yang dibawanya, berupa agama yang lurus, yang mudah, lagi penuh kemurahan hati (Katsir,2004).

2.3 Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Samsudin (2009) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap perusahaan. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan serta kebosanan sehingga mengakibatkan terjadinya stres.

Menurut Robbins (2011) istilah stres sering digunakan untuk menunjukkan kondisi dinamis, yang mengonfrontasikan pekerja dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersespsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dengan kata lain, stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis, Schuller (Marliani,2015)

Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001) faktor-faktor pekerjaan yang menimbulkan stres dikelompokkan dalam lima kategori besar salah satunya yaitu faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Ada data statistik yang melaporkan Health and Safety Executive (Saleh, 2016), jumlah kasus stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris pada tahun 2015-2016 adalah sebesar 488.000 kasus dengan prevalensi yakni 1510 per 100.000 pekerja. Stres menyumbang 37% dari semua kasus kesehatan yang terkait dengan kesehatan dan 45% dari semua kasus kesehatan yang terkait dengan kesehatan dan para pekerja. Selain itu, yang menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja, depresi atau kecemasan adalah tekanan beban kerja, termasuk tenggat waktu yang ketat, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial.

Hal ini bisa disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi batas normal dan tidak sesuai dengan kondisi karyawan, jauhnya jarak tempat tinggal dan kantor tempat bekerja, kurangnya rasa toleransi perusahaan terhadap privasi atau kesejahteraan para karyawan/pekerja. Stres kerja membuat seorang karyawan tidak merasakan pekerjaan dirinya lebih baik. Karyawan pada situasi ini hanya akan bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan berdasarkan kewajiban yang harus mereka lakukan. Akan tetapi karyawan

tidak merasakan manfaat atas pekerjaan tersebut didalam dirinya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan yang dilaksanakan dengan karyawan PT United Tractors Palembang berinisial H yang sudah bekerja 11 tahun ESR.Dept Head. Menjelaskan bahwa karyawan UT sering menghadapi keadaan darurat, konflik interpersonal, jadwal yang ketat dan beban kerja yang berat. Lalu karyawan juga tidak selalu memiliki wewenang untuk mengimbangi tanggung jawabnya. Adakalanya karyawan sering mengeluh dan berkomentar "bahwa terkadang pekerjaan ini membuat mereka stres dan bosan". Bahkan ada karyawan yang sempat ingin berkonsultasi dengan Psikolog untuk membicarakan permasalahannya dan mencari solusi dari permasalahannya. Peneliti juga mewawancarai pada karyawan sub mekanik yang berinisial A yang telah bekerja kurang lebih 5 tahun memaparkan bahwa mereka sering kali merasa lelah telah bekerja seharian karena melakukan pekerjaan yang mengharuskan bekerja lebih focus dalam mengerjakan dan memperbaiki mesin-mesin alat berat. Jika mereka lalai dalam bekerja akan dapat membahayakan dirinya serta rekan kerja lainnya. Maka dari itu dia selalu menghindari hal-hal yang mampu memecahkan konsentrasinya termasuk mengatur emosi dan psikisnya.

Stres kerja dapat sewaktu-waktu muncul dikalangan para karyawan terutama diantara para karyawan dengan beban kerja yang berat dan sifatnya menonton. Stres kerja pada karyawan juga sangat mempengaruhi produktivitas pekerjaan, hubungan sosial antara rekan kerja menjadi renggang, dan timbul perasaan negatif terhadap rekan kerja, pekerjaan, dan tempat kerja karyawan.

Hal ini diperkuat juga dengan hasil penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening, yang dilakukan oleh Rizky dan Afrianty (2018) yang melakukan penelitian pada

Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Stres Kerja (Y) karena memiliki nilai $\beta = 0,347$; $t = 2,936$; $p < 0,001$ yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan.

2.4 Kerangka Konseptual

Beban Kerja

Stres Kerja



Catatan 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini jika dilihat dari tinjauan dan kerangka konseptual "ada Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT United Tractors Palembang".