

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Beban Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Danang (2016 : 64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Selain itu, menurut Evi Sofiana (2019), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Kadek Ferrania Paramitadewi : 2017).

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi (Fernando Reinhard Tjiabrata : 2017).

Hubungan beban kerja dengan kinerja Guru sangat di perlukan di sekolah karena beban kerja sangat membutuhkan kinerja guru yang tinggi untuk meningkatkan peningkatan mutu sekolah, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan sekolah, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja guru akan meningkat sehingga produktivitas sekolah juga akan meningkat.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor Eva Sofiana (2020) menyatakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :

##### a. Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

##### b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

##### c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

#### 2 Faktor internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara ringkas faktor internal meliputi :

a. Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.

b. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

### 2.1.3 Indikator Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Menurut Eva Sofiana (2020), pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis, 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*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

## 2.2 Stress Kerja

### 2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Artinya stres tidak lagi dipandang sebagai masalah yang sulit dicari jalan keluarnya akan tetapi bagaimana seseorang belajar mengelola atau *me-manage* stres.

Menurut Irham Fahmi (2015:214), stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Abdul Jalil (2019) menyatakan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Selain itu menurut Evi Sofiana (2020) stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

### **2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Irham Fahmi (2015:215) Penyebab Stres Kerja yaitu :

1. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*)
2. Stres karena tekanan dari luar (*External Factor*)

### **2.2.3 Cara Menghadapi Stress Kerja**

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang Cara Menghadapi Stress Kerja, yaitu: (Evi Sofiana : 2020).

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu karyawan menghadapi stress
2. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat diambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negative terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapi.

#### **2.2.4 Indikator Stres kerja**

Menurut pendapat Evi Sofiana (2020), Indikator stres kerja adalah Sebagai berikut :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :  
Cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi:  
Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur.
3. Indikator pada prilaku, meliputi :  
Merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

### **2.3 Kinerja Guru**

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Ambarita (2019), kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Supardi, (2015) mengemukakan kinerja guru merupakan “kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik dengan membina hubungan yang baik, sehingga membantu meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Kinerja juga mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan selama aktivitas pembelajaran.

Arifin at all (2015:120) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Guru**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Rancangan Kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.
4. Motivasi Kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Gaya Kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
7. Budaya Organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. **Stress Kerja**  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. **Lingkungan Kerja**  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
10. **Loyalitas**  
Merupakan kesetiaan Guru untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya berkerja.
11. **Komitmen**  
Merupakan kepatuhan Guru untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. **Disiplin Kerja**  
Merupakan usaha Guru untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja**

Penelitian ini menganalisis pengaruh Stress Kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja Guru. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Ambarita (2019) antara lain:

1. Kualitas hasil kerja
2. Ketepatan waktu
3. Prakarsa
4. Kemampuan penguasaan materi dan metode

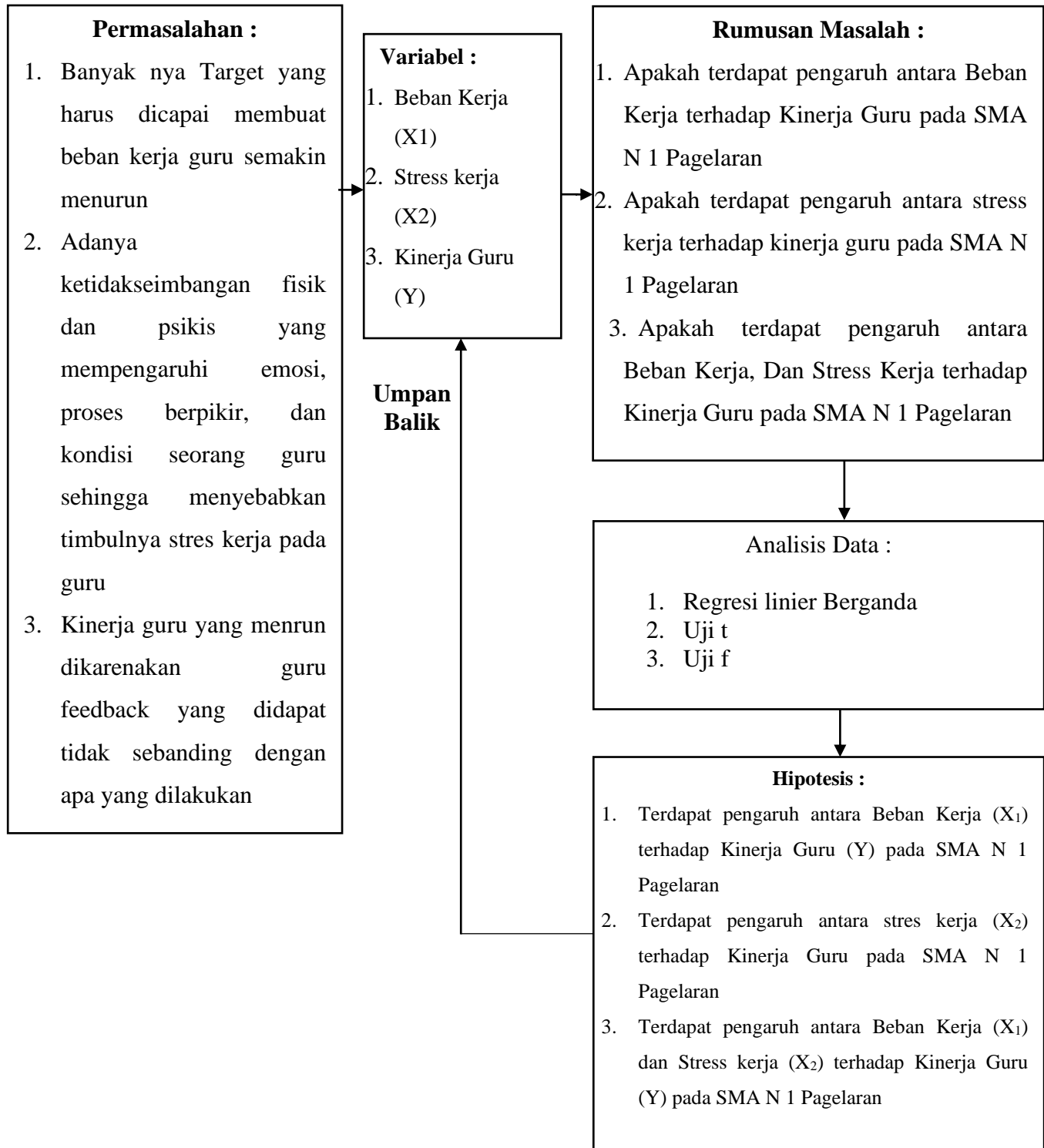
## 2.2 Penelitian Terdahulu

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

No	Judul Peneliti	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu	Abdul Jalil (2019)	Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Guru
2	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Evi Sofiana (2020)	Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel Beban Kerja, dan Stress Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja staf pengajar
3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia	Tazkiatun Nafs (2020)	Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja,
4	The Relationship between Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction in the U.S. Healthcare Industry	Mouhamadou Sow (2017)	The purpose of this quantitative, correlational study was to measure the relationships between leadership style, organizational culture, and job satisfaction among a representative cross section of U.S. healthcare professionals. This purpose was achieved through mediated OLS regression. Three research questions were asked: (1) Is there a statistically significant relationship between transformational leadership and job satisfaction in the U.S. healthcare industry? (2) Is there a statistically significant relationship between organizational culture and job satisfaction in the U.S. healthcare industry? (3) Is the relationship between transformational leadership and job satisfaction in the U.S. healthcare industry mediated by organizational culture?
5	Work-related stress and performance among primary school teachers	Sandra Ingried Asaloei (2020)	Stress influences teachers' performance and school effectiveness alike.



### 2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## **2.4 Hipotesis**

### **2.5.1 Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Abdul Jalil (2020) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eva Sofiana (2020) bahwa Beban Kerja dapat mempengaruhi kinerja staf Pengajar. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada SMA N 1 Pagelaran**

### **2.5.2 Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA N 1 Pagelaran. SMA N 1 Pagelaran memiliki permasalahan pada Stress Kerja salah satunya faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja Evi Sofiana (2020).

Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial pada SMA N 1 Pagelaran objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y) pada SMA N 1 Pagelaran, sedangkan variabel independen adalah Stress Kerja (X2).

**H2 : Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Pagelaran**

### **2.5.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Pagelaran**

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan Stress Kerja Guru dalam suatu organisasinya motivasi kerja, dan Beban Kerjayang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja Gurunya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara motivasi, dan Beban Kerjayang baik akan berpengaruh baik pula terhadap Stress Kerja Guru yang baik dalam organisasi tersebut. Stress Kerja Guru juga menjadi masalah di SMA N 1 Pagelaran ditandai dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat Pengaruh Beban Kerjadan Stress Kerja berpengaruh pada SMA N 1 Pagelaran secara parsial pada SMA N 1 Pagelaran.

**H3 : Beban KerjaDan Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Pagelaran**