

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi Titisari (2014). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi (2011).

Menurut Fahmi (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Bastian (2011), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh dari seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2001) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Bernardin (2003) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan. Sebuah kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan. Demikian sebaliknya, kinerja karyawan dikatakan tidak baik atau rendah jika hasil kerja karyawan tersebut tidak mencapai standar kerja.

2.1.4 Indikator Penilaian Kinerja Pendamping Sosial

Indikator penilaian kinerja menurut Swanson (2005) hampir sama dengan komponen data kinerja menurut Umar (2007), yaitu :

1) Kualitas pekerjaan, 2) Kejujuran pegawai, 3) Inisiatif, 4) Kehadiran, 5) Sikap, 6) Kerja sama, 7) Keandalan, 8) Pengetahuan tentang pekerjaan, 9) Tanggung jawab, dan 10) Pemanfaatan waktu.

A. Aspek/Indikator Penilaian Kinerja

Pelaksanaan bisnis proses: validasi, penyaluran bansos, P2K2, verifikasi, pemutakhiran data, transformasi kepesertaan, Administrasi dan Laporan kegiatan.

Tabel 2.1 Aspek Penilaian Kinerja

Skala	Definisi
1	Tidak mampu, selalu gagal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, serta tidak ada upaya perbaikan kinerja.
2	Kurang mampu, sering gagal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta kurang ada upaya perbaikan kinerja.
3	Cukup mampu, cukup baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta ada upaya perbaikan kinerja.
4	Mampu, pelaksanaan tugas dan fungsi dilakukan dengan baik serta selalu berupaya meningkatkan kinerja.
5	Sangat mampu, pelaksanaan tugas dan fungsi dilakukan dengan sangat baik serta selalu berupaya meningkatkan kinerja.

2.1.5 Kegunaan Melakukan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai, 2009).

Selain itu penilaian kinerja digunakan untuk (Rivai, 2009):

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
Identifikasi kebutuhan pelatihan, Umpan balik kinerja, Menentukan transfer dan penugasan, dan Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administrative, yang meliputi: Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, Pengakuan kinerja karyawan, Pemutusan hubungan kerja, Mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, meliputi:
Perencanaan SDM, Menentukan kebutuhan pelatihan, Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, Informasi untuk identifikasi tujuan, Evaluasi terhadap sistem SDM, Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi:
Kriteria untuk validasi penelitian, Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.6 Tujuan Melakukan Penilaian Kinerja

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi (Rivai, 2009):

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam: Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, Promosi, kenaikan jabatan, dan Training.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan seperti komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut Manthis dan Jackson (2009), tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah:

1. Kemampuan Individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan organisasi.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai berikut: Kinerja (*Performance-P*) =Kemampuan (*Ability-A*) x Usaha (*Efforts-E*) x Dukungan (*Support-S*). Di dalam kinerja, terdapat 3 hal yang dianggap penting yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi dalam meningkatkan kinerja. Tujuan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana perilaku pekerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu keadaan yang mana seorang individu berhadapan dengan suatu masalah, peluang, atau tuntutan dengan apa yang diinginkannya dan kondisi didalam keadaan tersebut adalah tidak pasti

namun penting. Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu kondisi seseorang yang dirasa mengancam atau menantang.

Stres juga terdapat dua macam yaitu eustres (stres yang menguntungkan) dan distres (stres yang merugikan). (Sopiah, 2008). Stres Kerja adalah keadaan dimana kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. (Daft, 2010)

Stres Kerja adalah ungkapan dari emosional dan fisik yang berbahaya apabila kemampuan pekerja tidak sesuai kemampuan pekerja, kebutuhan, atau sumber daya. (Andre, 2008). Stres Kerja adalah sebuah respon adaptif pekerja yang diperantarai oleh proses psikologi, kondisi lingkungan dan perbedaan individu yang merupakan akibat dari tuntutan fisik atau psikologi seseorang secara berlebihan. (Luthans,2011)

2.2.2 Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- (1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- (2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- (3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- (4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- (5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

(6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2.3 Dampak Stres Kerja

Dampak dari Stres Kerja adalah (Gibson, 1996) :

- 1) Psikologis, misalnya kegelisahan, kebosanan, depresi, kekecewaan, kehilangan kesabaran.
- 2) Perilaku, misalnya penyalahgunaan obat, menurunnya semangat fisik yang menyebabkan menurunnya imunitas tubuh sehingga mudah terserang penyakit. Pada saat stres juga lebih mudah memicu permasalahan di rumah, di lokasi kerja, atau di jalan.
- 3) Kognitif, yaitu kurang mampu menentukan keputusan, menurunnya konsentrasi, dan kurang peka terhadap bahaya.
- 4) Fisiologis, gangguan pada kesehatan anggota badan yang menyebabkan timbulnya berbagai macam penyakit.

2.2.4 Penyebab Stres Kerja

Terdapat tiga faktor yaitu organisasi, individual, lingkungan. Dalam organisasi stres didapat dari struktur yang terbentuk dalam organisasi tersebut melalui desain yang ada. Contohnya formalisasi, lingkungan yang kurang mendukung, spesialisasi, konflik hubungan antar karyawan (Luthans, 2011).

Dalam individual yang mempengaruhi adalah perbedaan tipe-tipe kepribadian karyawan. Misalnya tipe karyawan A lebih mudah marah sehingga hal tersebut dapat lebih mudah memicu stres. Faktor lingkungan yang terjadi adalah perubahan siklus bisnis menyebabkan ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi yang dapat membuat Stres Kerja (Robins, 2003).

Stres di tempat kerja terutama disebabkan oleh faktor administratif yaitu kurangnya dukungan dari atasan mereka, terlalu banyak dokumen yang harus

dikerjakan, terlalu banyak lembur, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, gaji yang rendah. (Nirel et all, 2008).

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah banyaknya suatu pekerjaan pada suatu waktu atau mengerjakan pekerjaan yang terlampau sulit bagi karyawan (Schultz dan Schultz 2006). Beban Kerja adalah tanggungan beban aktifitas mental, fisik, dan sosial yang kerjakan oleh pekerja dan harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditarget menurut segi keahlian dan segi keterbatasan dari pekerja.

Menurut Peraturan Dalam Negri No 12 tahun 2008 (pasal 1 dan 2) Beban Kerja adalah manajemen terukur yang dikerjakan untuk mendapatkan informasi pengetahuan jenjang efektifitas dan efisiensi dalam kerja organisasi menurut volume. Menurut Munandar (2012) Beban Kerja adalah situasi pekerjaan dengan tugas-tugas yang harus tercapai hasilnya dalam kurun waktu tertentu.

Standar kerja di dalam suatu perusahaan menentukan Beban Kerja yang akan diterima oleh karyawannya. Hal yang bagus dapat diperoleh apabila Beban Kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Apabila Beban Kerja karyawan dibawah standar, akan terjadi Beban Kerja yang berlebih. Lain halnya jika Beban Kerja diatas standar, estimasi standar lebih rendah dari kemampuan karyawan tersebut. (Mangkuprawira, 2003).

2.3.2 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Hart dan Staveland, 2014):

1) Faktor tuntutan tugas (task demands)

Faktor tuntutan tugas (task demands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2) Usaha atau tenaga (effort)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi dalam Beban Kerja (Tarwaka,2004) :

1) Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi diri pekerja dari luar yang dapat mempengaruhi Beban Kerja (stresor), meliputi berbagai hal:

- a) Tugas-tugas baik tugas fisik ataupun mental. Tugas fisik seperti kondisi ruang kerja, prasarana kerja, situasi kerja. Tugas mental seperti tanggung jawab dan kompleksitas dari pekerjaan.
- b) Organisasi dalam pekerjaan. Misalnya : lamanya karyawan bekerja, masa karyawan untuk istirahat kerja, sistem karyawan menerima upah, tugas dan kewenangan karyawan.
- c) Lingkungan dalam bekerja. Seperti lingkungan psikologis (penempatan lingkungan kerja), lingkungan fisik (kebisingan,

penerangan), lingkungan kimiawi (debu, gas pencemaran), lingkungan biologis (virus dan parasit).

2) Faktor internal

Faktor dari dalam tubuh pekerja yang dapat mempengaruhi Beban

Kerja (strain) meliputi berbagai hal:

- Faktor somatis, misal : ukuran badan, jenis kelamin, status gizi
- Faktor psikis, misal : keinginan dalam bekerja, motivasi dalam bekerja, persepsi dalam bekerja.

2.3.4 Dampak Beban Kerja

Beban Kerja yang terlalu berat menyebabkan Stres Kerja fisik dan psikis dan reaksi2 emosional, seperti : sakit pada kepala, pencernaan mudah terganggu, cepat menyulut kemarahan. Pada kasus sebaliknya jika Beban Kerja terlampau sedikit maka dapat mengakibatkan kebosanan, sehingga konsentrasi menjadi berkurang dalam pekerjaan dan dapat membahayakan diri sendiri serta lingkungan kerja. (Manuaba,2000).

2.3.5 Penilaian Beban Kerja

Pengukuran Beban Kerja berguna untuk hal-hal berikut (Tarwaka,2004) :

- 1) Perancangan dan evaluasi tatanan kerja
- 2) Keselamatan karyawan dalam bekerja
- 3) Pengaturan dalam menentukan jadwal istirahat
- 4) Spesifikasi jelas tentang jabatan yang diemban dan cara menyeleksi personil
- 5) Evaluasi pekerjaan dari tiap jabatan
- 6) Evaluasi tatanan dari faktor dunia luar yaitu lingkungan

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

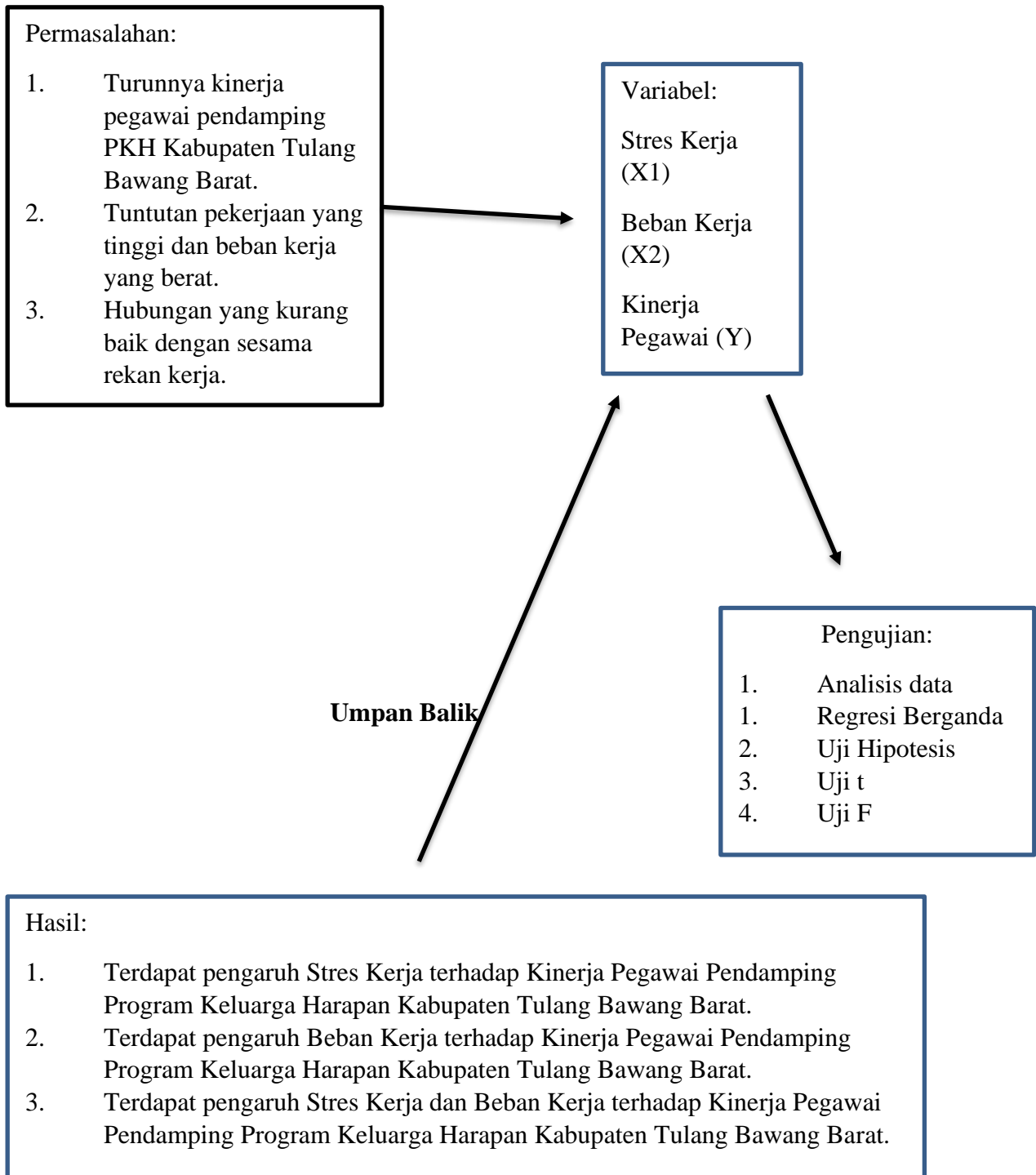
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Sujarwanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta	Variabel bebas: Motivasi Kerja dan Beban Kerja Variabel terikat: Kinerja	Motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.
2.	Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto, (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk.	Variabel bebas: Kompetensi dan Pelatihan Variabel terikat: Kinerja	Kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.
3.	Nadia Afrilliana, S.E., M.M.	PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI	Variabel bebas: Motivasi, Kompensasi,	Ada pengaruh yang signifikan Motivasi,

	(2016)	TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI SUMATERA SELATAN	dan Kompetensi Variabel terikat: Kinerja	Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan. Secara parsial, hanya variabel kompensasi yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan.
4.	Hadi Priyanto (2018)	Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PPKH) di Kota Manado	Variabel bebas: Kompetensi, Stres Kerja, dan Beban Kerja Variabel terikat: Kinerja	Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kota Manado.
5.	Ani Muttaqiyathun (2018)	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver GO-JEK di Kota Yogyakarta	Variabel bebas: Kompensasi, Motivasi,	Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Driver GO-

			<p>Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan <i>Adversity Quotient</i></p> <p>Variabel terikat:</p> <p>Kinerja</p>	<p>JEK di Kota Yogyakarta. Sedangkan Beban Kerja dan <i>Adversity Quotient</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Driver GO-JEK di Kota Yogyakarta.</p>
--	--	--	---	--

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban teoritis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu di uji lagi kebenarannya. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain:

1. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam sebuah perusahaan Stres adalah hal yang sering dialami oleh pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Bernadetta Dian Retnani (2016) menyatakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Manusia akan cenderung mengalami Stres apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang. Stres yang dialami oleh pegawai akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk melakukan pendekatan agar tidak merugikan perusahaan. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan berpengaruh pada kesehatan perusahaan. Dengan kata lain stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Ifa Shahrash (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara umum berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung. Adanya pengaruh ini tentunya terdapat hubungan stres kerja dan kinerja dengan kata lain stres kerja dapat mempengaruhi turunya kinerja pegawai. Dari uraian tersebut dapat diajukan Hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat.

2. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lisnayetti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesatyo (2014). Setyawan dan Kuswati (2006) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat.

3. **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi kinerja. Menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan

karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagian perusahaan. Selain stress faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu beban kerja.

Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja namun beban yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja. Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean & Arfani, 2018) yang menyatakan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3= Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat.