

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

1. Hubungan beban kerja terhadap stres kerja

Menurut Vanchapo et al (2019) beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, jika seorang karyawan mampu melakukan dan beradaptasi dengan sejumlah tugas tersebut, itu tidak menjadi beban kerja, tetapi jika karyawan tersebut tidak berhasil maka tugas dan aktivitas ini menjadi beban kerja. Hatmawan (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sesuai kondisi tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.

2. Hubungan konflik kerja terhadap stres kerja

Menurut Worang et al (2017) konflik adalah adanya perbedaan persepsi diri atau kelompok yang menimbulkan konflik ide dan kepentingan sehingga menghambat pencapaian tujuan atau kinerja orang dan kelompok dalam perusahaan. Sylvy et al (2022) menemukan bahwa terdapat

pengaruh positif variabel konflik terhadap stres kerja. Sesuai kondisi tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis berikut:

H₂: Konflik kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.

3. Hubungan Komunikasi terhadap stres kerja

Menurut Oekan S. Abdoellah (2019) komunikasi adalah kemampuan menyampaikan informasi, gagasan dan pandangan tentang sesuatu hal yang penting untuk dikomunikasikan kepada orang lain, sehingga pihak penerima memahami, menghargai dan menerima informasi tersebut dengan benar. Lestari & Ratnasari (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Sesuai kondisi tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis berikut:

H₃: Komunikasi berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Variabel	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Beban Kerja	Esther Endang Dwi Lestari Dan Sri Ratnasari Langgeng	Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, komunikasi terhadap stres kerja karyawan PT Viking Engineering Butan	Beban kerja tidak berpengaruh

	Hatmawan Andita Aglis	Pengaruh konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT PLN area Madiun Magetan	Beban kerja berpengaruh positif
Konflik Kerja	Thea Herawati Raharjo dan Nurhidayanti Choirun Nissa	Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT Inti Manunggal Sejahtera Pribadi	Konflik kerja berpengaruh positif
	Sylvy, Thomas Sumarsan Goh, Nursubiahtoro dan Syawaludin	Pengaruh konflik kerja, beban kerja, fasilitas kerjaterhadap stres kerja karyawan PT Multi Tolus Teknologi	Konflik kerja tidak berpengaruh
Komunikasi	Esther Endang Dwi Lestari dan Sri Ratnasari Langgeng	Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, komunikasi terhadap stres kerja karyawan PT Viking Engineering Butan	Komunikasi berpengaruh positif
	Nursy Resti dan Arsyianti	Pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja,	Komunikasi tidak

		dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan di PT Pertamina EP di Sanga Sanga	berpengaruh
--	--	--	-------------

C. Landasan Teori

1. Stres kerja

Menurut Afandi (2018) stres di tempat kerja adalah respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan hasil dari perilaku eksternal, situasi atau peristiwa yang membebani seseorang secara mental dan fisik. Menurut Afandi (2018) indikator dalam stres kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja dan kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan hasil tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- e. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak di dalamnya dapat memberikan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan, dan kecemasan.

2. Beban Kerja

Menurut Munandar (2008) beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada seorang pekerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja.

Menurut Munandar (2008) indikator dalam beban kerja yaitu:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu tentang jumlah tujuan kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika karyawan menilai tujuan kerja mereka tinggi, maka mereka menganggap beban kerja mereka berat atau tinggi, dan sebaliknya.

b. Kondisi pekerjaan

Pandangan pribadi tentang kondisi kerja dan menangani masalah seperti pekerjaan tambahan di luar jam yang dijadwalkan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada tugas yang perlu diselesaikan. Ketika karyawan menemukan pekerjaan mereka sulit untuk diselesaikan, mereka merasa bermasalah dan beban kerja mereka menjadi berat atau tinggi.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Misalnya, emosi yang terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka

waktu tertentu. Standar tenaga kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang membebani karyawan karena dia tidak bisa melakukannya dan sebaliknya.

3. Konflik kerja

Menurut Veithzal Rivai (2016) konflik kerja muncul karena adanya perselisihan antara dua orang atau lebih (dalam suatu organisasi/perusahaan) karena mereka perlu berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas dan memiliki status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda, indikator menurut Veithzal Rivai (2016) sebagai berikut:

a. Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal karena harus memilih tujuan yang bertentangan. Dia tidak yakin apa yang harus dipilih atau apa yang harus dilakukan. Konflik intrapersonal juga dapat muncul karena tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang.

b. Konflik antar individu

Konflik antara individu sering disebabkan oleh ketidaksepakatan tentang isu-isu tertentu, tindakan, dan tujuan di mana hasil bersama penting.

c. Konflik antar anggota kelompok

Kelompok mungkin mengalami konflik substantif dan konflik afentif. Konflik substantif adalah konflik yang timbul dari latar belakang

profesional yang berbeda. Konflik afektif adalah konflik yang disebabkan oleh reaksi emosional terhadap situasi tertentu.

d. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok muncul karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan dan tujuannya sendiri.

4. Komunikasi

Menurut Sutarji (2016) komunikasi didefinisikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak yaitu pengirim pesan yang mencoba menjelaskan pesan dan penerima pesan yang mencoba membuat pesan menjadi jelas dan dapat dipahami sehingga dihasilkan umpan balik.

Menurut Sutarji (2016) indikator komunikasi ada 5 diantaranya:

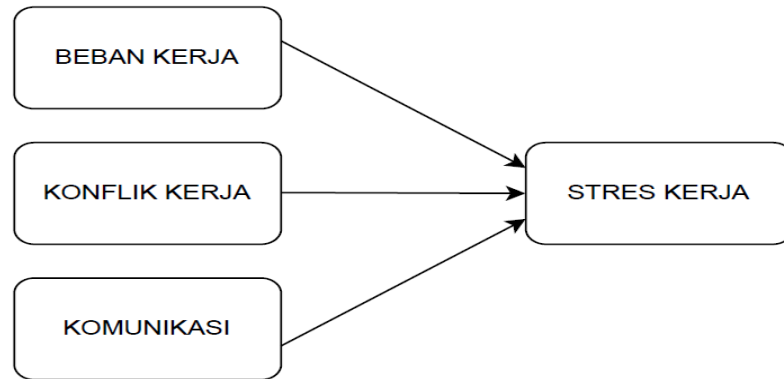
- a. Pemahaman adalah kemampuan untuk memahami secara cermat pesan yang disampaikan oleh komunikator, dan dalam hal ini komunikator dianggap efektif ketika mereka berhasil menyampaikan pesan mereka dari hati ke hati.
- b. Kesenangan selama proses komunikasi, selain keberhasilan transfer komunikasi proses komunikasi berlangsung dalam suasana yang saling menguntungkan, padahal tujuan komunikasi tidak hanya untuk bertukar pesan tetapi juga sebagai alat untuk saling berinteraksi.
- c. Pengaruh sikap ketika seorang komunikator mengubah sikapnya setelah menerima pesan, mempengaruhi orang lain adalah bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam banyak situasi kita mencoba untuk

mempengaruhi sikap orang lain dan mencoba untuk membuat mereka bersikap positif terhadap kita.

- d. Hubungan yang makin baik, memperbaiki hubungan interpersonal yang secara tidak sengaja meningkatkan hubungan dalam proses komunikasi yang efektif, komunikasi sering terjadi hanya untuk menyampaikan informasi tetapi juga bisa terjadi untuk membangun hubungan.
- e. Tindakan, bahwa kedua pihak mampu melakukan tindakan yang sesuai dengan maksud dari komunikasi tersebut.

D. Kerangka Penelitian

Menurut Wiyono (2020) kerangka penelitian adalah susunan asosiasi yang terstruktur, deskriptif, dan diuraikan secara logis di antara variabel-variabel yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi melalui serangkaian wawancara, observasi, dan studi pustaka. Untuk menjelaskan korelasi antara variabel independen, pada hal ini variabel independen beban kerja (X1), konflik kerja (X2), komunikasi (X3) pada variabel dependen yaitu stres kerja (Y) ditunjukkan dalam kerangka berpikir berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

H1: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.

H2: Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.

H3: Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif pada PT Sangga Langit Makmur Purwokerto.