

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori *Job Demands-Resources* Model (JD-R Model)

Teori *Job Demands-Resources* Model merupakan model terintegrasi yang dirancang untuk menjelaskan kelelahan kerja dan keterlibatan karyawan di kalangan karyawan organisasi, dengan menggunakan teori hasil positif dan negatif pada tingkat pribadi (Demerouti et al., 2001). Meskipun tuntutan pekerjaan tidak selalu bersifat negatif, tuntutan tersebut dapat berubah menjadi pemicu stres jika upaya yang diperlukan untuk memenuhinya sangat besar dan jika jumlah tuntutan yang muncul secara bersamaan juga sangat banyak. Tuntutan pekerjaan meliputi, misalnya, beban kerja, jam kerja yang panjang dan tekanan waktu, serta tekanan emosional (A. Bakker et al., 2003).

Penjelasan lainnya tentang teori *Job Demands-Resources* Model (JD-R Model) adalah pendapat dari (Lee & Jo, 2023), yang menyatakan bahwa model terintegrasi yang dirancang untuk menjelaskan kelelahan kerja dan keterlibatan karyawan di kalangan karyawan organisasi dengan menggunakan teori hasil positif dan *negative* pada tingkat pribadi. Teori ini sangat berkaitan dengan *workload*, *work stress* dan *employee performance*. *Workload* sebagai bagian dari *job demands* membutuhkan usaha fisik dan mental yang berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja.

Health impairment process, tingginya *workload* akan meningkatkan *work stress* yang pada akhirnya berdampak pada penurunan *employee performance*. Adanya proses motivasionalnya, *job resources* mendorong karyawan untuk lebih antusias, berdedikasi, dan berenergi dalam bekerja (Lee & Jo, 2023). Dengan demikian, teori *Job Demands-Resources* Model (JD-R Model) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja muncul jika sumber daya kerja mendukung, lalu berdampak pada kepuasan kerja dan performa seorang karyawan.

Kelelahan yang dimiliki karyawan adalah pembagian beban kerja yang tidak merata yang dapat berdampak pada performa kinerja karyawan. Teori ini merupakan teori yang digunakan untuk merancang dan menjelaskan beban kerja

yang dapat mempengaruhi stres kerja dan berhubungan dengan kinerja karyawan. Relevansi teori ini dengan variabel penelitian yang akan digunakan adalah untuk mengukur *workload* pada karyawan yang berhubungan dengan stres kerja yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.2 *Workload*

2.2.1 Pengertian *Workload*

Job demands yang termasuk *workload* didalamnya adalah aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan mental yang berkelanjutan (Demerouti et al., 2001). Pendapat (Bakker & Demerouti, 2007) menyatakan bahwa *workload* adalah salah satu bentuk *job demands* yang berkontribusi terhadap stres kerja. Dengan kata lain, *workload* sebagai tekanan kerja yang memengaruhi kesejahteraan & kinerja.

Pendapat tersebut telah diperbarui pada jurnal terbaru yang menyatakan bahwa beban kerja ditandai dengan tugas-tugas yang berat, tenggat waktu yang ketat, jam kerja yang panjang, dan kurangnya waktu untuk diri sendiri (Atinga et al., 2026). Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu serta tingkat kesulitannya (Erlatna & Trisilo, 2026).

Konteks organisasi, beban kerja umumnya tercermin melalui indikator-indikator seperti jumlah tugas, jam kerja, dan target kinerja yang diberikan kepada karyawan (Erlatna & Trisilo, 2026). Beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, meliputi aspek fisik dan mental, serta menjadi tanggung jawab mereka (Marlina & Masahere, 2026).

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa *workload* merupakan beban pekerja yang diberikan atasan untuk dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. *Workload* menjadi sangat penting bagi karyawan, karena *workload* dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Beban kerja yang diberikan sangat berat akan membebani karyawan dan menyusahkannya bagi karyawan untuk mendapatkan performa yang baik.

2.2.2 Jenis-jenis *Workload*

(Bakker & Demerouti, 2007) menyatakan bahwa *workload* dapat di klasifikasikan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

1. *Challenge Workload* : merupakan klasifikasi beban kerja yang menantang dan meningkatkan motivasi, seperti pencapaian target yang tinggi dan tanggung jawab yang besar
2. *Hindrance Workload* : merupakan beban kerja yang menghambat dan dapat berdampak pada mental yaitu stres, seperti pekerjaan berulang dan birokrasi berlebihan

Pendapat (Boucher et al., 2023) menyatakan bahwa *workload* terbagi menjadi 4 (empat) bagian, yaitu :

1. *Prescribed Workload* : tuntutan dan sumber daya tersebut juga dapat ditemukan pada tingkat individu, seperti kondisi mental, pengalaman, kualifikasi, kesehatan, kelelahan, dan sebagainya;
2. *Perceived Wokload* : mencakup pandangan para manajer, pengalaman subjektif mereka, serta penilaian terhadap tuntutan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka, termasuk bagaimana mereka memandang beban kerja tersebut;
3. *Actual Workload* : melibatkan tuntutan dan sumber daya (beban kerja yang ditetapkan), para pelaku merasakan hal yang berbeda-beda (beban kerja yang dirasakan) dan menerapkan tindakan atau strategi tertentu untuk menghadapi situasi tersebut.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Workload*

Workload tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. (Bakker & Demerouti, 2007) menyatakan bahwa *workload* dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Faktor pekerjaan, seperti jumlah tugas dan kompleksitas;
2. Faktor organisasi, seperti sistem kerja dan kebijakan;
3. Faktor sosial, seperti hubungan kerja;

4. Faktor individu, seperti kemampuan dan kapasitas

Pendapat (Cordero-Guevara et al., 2022) menyatakan bahwa workload dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Karakteristik individu, mencakup usia, jenis kelamin, status fungsional, kondisi kesehatan atau diagnosis serta tingkat ketergantungan;
2. Kompleksitas pekerjaan, mencakup jumlah diagnosis atau masalah kerja, penggunaan alat/teknologi serta tingkat ketidakstabilan kondisi pekerjaan;
3. Faktor organisasi, mencakup jenis layanan atau pekerjaan yang diberikan, sistem kerja dan pembagian tugas serta tipe layanan;
4. Faktor lingkungan kerja, mencakup lokasi kerja, waktu tempuh atau akses kerja dan kondisi lingkungan operasional;
5. Faktor waktu dan aktivitas kerja, mencakup jumlah kunjungan atau tugas per hari dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan

2.2.4 Indikator *Workload*

Workload dapat diukur dengan 3 (tiga) indikator. Berikut indikator *workload* menurut (Kobis et al., 2023); (Joesyiana et al., 2022); (Erlatna & Trisilo, 2026); (Herdiana & Sary, 2023) :

1. *Job Condition* (Kondisi Pekerjaan)
Job condition merupakan semua hal yang dirasakan oleh karyawan apakah menyenangkan ataupun tidak di tempat mereka bekerja. Contohnya bagaimana karyawan dengan cepat mengambil keputusan saat bekerja serta bisa mengatasi kondisi tanpa terencana seperti mengerjakan suatu pekerjaan di luar waktu yang ditetapkan.
2. *Working Time Usage* (Penggunaan Waktu)
Working time usage merupakan pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan baik itu di jam

kerja ataupun di luar jam kerja. waktu yang di perlukan dalam proses pekerjaan yang secara langsung berkaitan dengan proses produksi.

3. *Targets to be achieved* (Target yang harus dicapai)

Targets to be achieved merupakan sesuatu yang harus di penuhi oleh semua karyawan dari pekerjaan yang sudah di berikan. persepsi seorang karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dan tentang seberapa besar target yang ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.3 *Work Stress*

2.3.1 *Pengertian Work Stress*

Work stress adalah suatu hubungan khusus antara seseorang dan lingkungannya yang dinilai oleh orang tersebut sebagai sesuatu yang melelahkan atau melampaui kemampuannya serta mengancam kesejahteraannya (Lazarus & Folkman, 1984). Pendapat tersebut didukung dengan pernyataan bahwa *work stress* adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya, dan di mana hasilnya dianggap tidak pasti sekaligus penting (Robbins & Judge, 2017).

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang muncul ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki (Erlatna & Trisilo, 2026). Pendapat lain menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi dinamis di tempat kerja di mana seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya diinginkannya, dan hasilnya dianggap tidak pasti namun penting (Kobis et al., 2023).

Stres dalam bekerja merupakan kondisi yang sering terjadi pada karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya di perusahaan (Joesyiana et al., 2022). Stres kerja adalah kondisi di mana terdapat ketegangan yang mengakibatkan perubahan pada kondisi fisik, pola pikir, serta emosi (Paramita & Suwandana, 2022). Perasaan frustrasi berdampak pada stres

kerja, yang merupakan kondisi yang dialami oleh karyawan di mana ketidakseimbangan antara aspek psikologis dan fisik dapat memengaruhi proses kerja dan kondisi karyawan, sehingga berpotensi berdampak pada kinerja perusahaan (Siswadi et al., 2024).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa *work stress* merupakan suatu kondisi karyawan yang negatif dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang menumpuk dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk. Hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja dan kinerja para karyawan. Dengan demikian, seorang pemimpin harus memperhatikan hal tersebut karena akan berdampak pada psikologis para karyawan.

2.3.2 Jenis-jenis *Work Stress*

(Sharma & Chand, 2025) menjelaskan bahwa *work stress* memiliki beberapa jenis, yaitu :

1. *Eustress* (stres positif), bersifat mendorong dan memotivasi. Berkaitan dengan tantangan kerja yang masih bisa dikendalikan serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas;
2. *Distress* (stres negatif), stress yang bersifat merugikan. Terjadi ketika tekanan kerja melebihi kemampuan individu serta menyebabkan kelelahan, kecemasan dan penurunan kinerja;
3. *Acute Stress* (stress jangka pendek), stress yang muncul dalam waktu singkat serta biasanya akibat tekanan sementara seperti deadline atau tugas mendadak;
4. *Chronic Stress* (stress jangka panjang), stress yang berlangsung terus-menerus dan lebih berbahaya karena dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental;
5. *Hyperstress*, stress yang sangat tinggi akibat tekanan berlebihan dan individu merasa kewalahan terhadap tuntutan kerja;
6. *Hypostress*, stress akibat kurangnya tantangan kerja dan menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Stress*

(Lazarus & Folkman, 1984) menyatakan bahwa *work stress* tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

1. Persepsi Individu (*Cognitive Appraisal*), proses penilaian seseorang terhadap situasi atau tuntutan yang dihadapi;
2. Kemampuan Coping (*Coping Ability*), merujuk pada strategi yang digunakan individu untuk mengatasi tekanan atau masalah yang dihadapi;
3. Kontrol Terhadap Situasi (*Perceived Control*), berkaitan dengan sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas pekerjaan dan lingkungan kerjanya;
4. Ketidakpastian (*Uncertainty*), mengacu pada kondisi di mana individu tidak memiliki informasi yang jelas terkait pekerjaan, seperti perubahan kebijakan, ketidakjelasan tugas, atau masa depan pekerjaan

(Kahn et al., 1964) menegaskan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi *work stress*, seperti :

1. *Role conflict* (konflik peran) terjadi ketika individu menghadapi dua atau lebih tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Misalnya, karyawan diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tetapi di saat yang sama dituntut untuk menjaga kualitas secara maksimal.
2. *Role ambiguity* (ketidakjelasan peran) terjadi ketika individu tidak memiliki informasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, maupun harapan dari pekerjaannya. Kondisi tersebut menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam bekerja, sehingga individu merasa tidak yakin apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan organisasi.
3. *Role overload* (kelebihan peran) terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya, baik dari segi waktu, tenaga, maupun kemampuan. Beban

kerja yang terlalu tinggi membuat individu kesulitan menyelesaikan tugas secara optimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work stress* telah diperbarui oleh (Maghfirah, 2023). Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work stress*.

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

2.3.4 Indikator *Work Stress*

Indikator *work stress* menurut (Kobis et al., 2023) dan (Joesyiana et al., 2022) terdapat 4 (empat) indikator sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas yang menjadi faktor utama terkait pada pekerjaan karyawan yang mencakup tata letak kerja fisik, kondisi kerja dan desain pekerjaan mencakup otonomi, keragaman tugas dan otomatisasi.
2. Tuntutan peran, merupakan tekanan yang dirasakan seorang karyawan sebagai hasil dari peran tertentu yang dilakukan dalam organisasi.
3. Tuntutan hubungan antar pribadi, yaitu tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain, dukungan sosial yang minim dari rekan seantor dan buruknya hubungan antarpribadi yang dapat mengakibatkan stress, khususnya kebutuhan sosial yang tinggi pada karyawan.

4. Struktur organisasi, menetapkan tingkat referensial untuk tingkat aturan dan peraturan yang di ambil pada suatu organisasi.

2.4 *Employee Performance*

2.4.1 *Pengertian Employee Performance*

Kinerja karyawan adalah nilai total yang diharapkan bagi organisasi dari serangkaian tindakan perilaku yang dilakukan oleh individu selama periode waktu standar (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Pendapat lain mengatakab bahwa kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu yang ditentukan (Bernardin & Russell, 1993). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2007).

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketekunan, serta waktu yang dihabiskan, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Juru & Wellem, 2022). Sama halnya dengan pendapat (Asmawati et al., 2024) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja yang telah dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. (Arif et al., 2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan karyawan maupun kelompok yang sesuai dengan kesepakatan bersama dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan menggunakan cara yang sesuai dan legal.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa employee performance merupakan penilaian akhir terhadap hasil kerja para karyawan. Produktif atau tidaknya karyawan dapat diukur dengan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan sangatlah penting bagi karyawan. Karyawan yang produktif dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

2.4.2 Manfaat *Employee Performance*

Hal yang sangat penting bagi karyawan adalah performa kinerja karyawan. (Armstrong, 2020) dalam bukunya memberikan penjelasan bahwa *employee performance* memiliki manfaat. Berikut manfaat *employee performance* :

1. Meningkatkan efektivitas organisasi melalui pencapaian tujuan yang terukur;
2. Mendorong pengembangan individu melalui umpan balik dan peningkatan kemampuan kerja;
3. Meningkatkan motivasi, keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan sebagai hasil sistem pengelolaan kinerja yang adil dan partisipatif

2.4.3 Faktor -faktor yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Kinerja karyawan tidak akan terbentuk dengan sendirinya, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Saputra et al., 2025) menjelaskan terdapat faktor individual dan faktor situasional. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktor Individual adalah faktor yang ada dalam diri individu masing-masing, seperti sifat atau kepribadian, sikap, minat dan bakat, motivasi dan lain sebagainya yang berhubungan dengan individual masing-masing;
2. Faktor Situasional adalah faktor fisik dan faktor sosial organisasi. Faktor fisik seperti kondisi ruangan, tata ruang dan perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi). Faktor sosial dan organisasi, meliputi: jenis latihan dan pengawasan, peraturan organisasi, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.4.4 Indikator *Employee Performance*

Employee performance dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Saing & Eprianto, 2025) :

1. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu;
2. Kualitas, menunjukkan sejauh mana kualitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian;
3. Ketepatan Waktu, kemampuan karyawan untuk mengembangkan potensi mereka, terutama dampaknya terhadap penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan rasa disiplin pada setiap karyawan dengan menerapkan aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan
4. Efektivitas Kerja, kemampuan untuk memilih target yang tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan
5. Kemandirian, tingkat di mana seorang karyawan pada akhirnya akan mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya diketahui.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh (Joesyiana et al., 2022) dalam Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara menyatakan bahwa *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andiani & Jayanagara, 2023) dalam *Effect of Workload, Work Setress, Technical Skills, Self Efficacy and Social Competence on Medical Personnel Performance*, menyatakan bahwa *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Paramita & Suwandana, 2022) dalam *Effect of Job Setress, Work Conflict and Workload on Employees' Performance*; (Sahlabadi et al., 2022) dalam *The Effect of Mental Workload on Job Performance with the Mediating Role of Job Stress*; (Herdiana & Sary, 2023) dalam *How workload impacts the employee performance and how work setress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company*;

(Atinga et al., 2026) dalam *Workload and work stress association with midwives' job performance in Ghana: The moderating effect of organisational support*, menyatakan bahwa workload berpengaruh terhadap employee performance.

2.5.2 Pengaruh Workload Terhadap Work Stress

Penelitian yang dilakukan oleh (Juru & Wellem, 2022) dalam *The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency*; (Sahlabadi et al., 2022) dalam *The Effect of Mental Workload on Job Performance with the Mediating Role of Job Stress*, menyatakan bahwa workload berpengaruh signifikan positif terhadap work stress.

Penelitian yang dilakukan oleh ; (Herdiana & Sary, 2023) dalam *How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company*; (Atinga et al., 2026) dalam *Workload and work stress association with midwives' job performance in Ghana: The moderating effect of organisational support*, mendukung bahwa workload berpengaruh signifikan positif terhadap employee performance.

2.5.3 Pengaruh Work Stress Terhadap Employee Performance

Penelitian yang dilakukan oleh (Joesyiana et al., 2022) dalam *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara*; (Atinga et al., 2026) dalam *Workload and work stress association with midwives' job performance in Ghana: The moderating effect of organisational support*; (Erlatna & Trisilo, 2026) dalam *The Effect of Workload and Job Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediator*, mendukung bahwa work stress berpengaruh negatif terhadap employee performance.

Namun, penelitian yang dilakukan (Andiani & Jayanagara, 2023) dalam *Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self Efficacy and*

Social Competence on Medical Personnel Performance; (Siswadi et al., 2024) dalam *The Effect of Work Stress and Workload on Job Satisfaction with its impact on Employee Performance at PT Industrial Kapal Indonesia* (Persero), menyatakan bahwa *work stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

2.5.4 Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Work Stress*

Penelitian yang dilakukan oleh (Juru & Wellem, 2022) dalam *The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency*; (Sahlabadi et al., 2022) dalam *The Effect of Mental Workload on Job Performance with the Mediating Role of Job Stress*; (Herdiana & Sary, 2023) dalam *How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company*, menyatakan bahwa *work stress* dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap *employee performance*.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ditujukan untuk peneliti dapat melihat perbedaan serta referensi pada saat melakukan penelitian. Dengan begitu, peneliti akan mudah dalam melakukan penelitiannya.

Berikut tabel penelitian yang terdahulu yang menjadi pedoman penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
1.	Joesyiana, K., dkk. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara	Beban Kerja (X1) Konflik Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2. Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 4. Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
2.	Juru, P & Wellem, I., 2022. <i>The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency</i>	<i>Workload (X)</i> <i>Job Stress (Z)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	Metode Kuantitatif Path Analysist	1. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Job Stress</i> ; 2. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Employee Performance</i> ; 3. <i>Job Stress</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Employee Performance</i> ; 4. <i>Job Stress</i> dapat memediasi pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Employee Performance</i>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
3.	Paramita, N. K. S & Suwandana, I, G, M. 2022. <i>Effect of Job Setress, Work Conflict and Workload on Employees' Performance</i>	<i>Job Stress (X1)</i> <i>Work Conflict (X2)</i> <i>Workload (X3)</i> <i>Employees Performance (Y)</i>	Metode Kuantitatif Path Analysist	1. <i>Job Setress</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 2. <i>Work Conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 3. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 4. <i>Job Setres, Work Conflict</i> dan <i>Workload</i> berpengaruh secara simultan terhadap <i>Employee Performance</i>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
4.	Sahlabadi, A, S., dkk. 2022. <i>The Effect of Mental Workload on Job Performance with the Mediating Role of Job Stress</i>	<i>Workload (X)</i> <i>Job Stress (Z)</i> <i>Job Performance (Y)</i>	Metode Kuantitatif Path Analysis	1. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Job Stress</i> ; 2. <i>Job Stress</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Job Performance</i> ; 3. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Job Performance</i> ; 4. <i>Job Stress</i> dapat memediasi pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Job Performance</i>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
5.	Andiani, T. K & Jayanagara, O. 2023. <i>Effect of Workload, Work Setress, Technical Skills, Self Efficacy and Social Competence on Medical Personnel Performance</i>	<i>Workload (X1)</i> <i>Work Setress (X2)</i> <i>Technical Skills (X3)</i> <i>Self-Efficacy (X4)</i> <i>Social Competence (X5)</i> <i>Performance (Y)</i>	Metode Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. <i>Workload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Performance</i>; 2. <i>Work Setress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Performance</i>; 3. <i>Technical Skill</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Performance</i>; 4. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Performance</i>; 5. <i>Social Competence</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Performance</i>; 6. <i>Workload, Work Setress, Technical Skills, Self Efficacy, dan Social Competence</i> berpengaruh secara simultan terhadap <i>Performance</i>.

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
6.	Herdiana, R. P & Sary, F, P. 2023. <i>How workload impacts the employee performance and how work setress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company</i>	<i>Workload (X)</i> <i>Work Setress (Z)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	Metode Kuantitatif SEM-PLS	1. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 2. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan <i>Work Setress</i> ; 3. <i>Work Setress</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 4. <i>Work Setress</i> memediasi pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Employee Performance</i>
7.	Kobis, Y. S., dkk. 2023. <i>Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance</i>	<i>Workload (X1)</i> <i>Job Stress (X2)</i> <i>Performance (Y)</i>	Metode Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Employee Performance</i> ; 2. <i>Job Setress</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Employee Performance</i> ; 3. <i>Workload</i> dan <i>Job Stress</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>Employee Performance</i>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
8.	Siswandi, S. R. N., dkk. 2024. <i>The Effect of Work Stress and Workload on Job Satisfaction with its impact on Employee Performance at PT Industrial Kapal Indonesia (Persero)</i>	<i>Wok Setres (X1)</i> <i>Work Period (X2)</i> <i>Workload (X3)</i> <i>Employee Performance (Y)</i> <i>Job Satisfaction (Z)</i>	Metode Kuantitatif <i>Path Analyst</i>	1. <i>Work Setres; Work Period, Mental Load</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> ; 2. <i>Work Setres</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 3. <i>Work Period; Mental Load, Physical Load</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 4. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> ; 5. <i>Job Satisfaction</i> dapat memediasi pengaruh <i>Work Setres</i> terhadap <i>Employee Performance</i> ;

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
9.	Atinga, R. A., dkk. 2026. <i>Workload and work stress association with midwives' job performance in Ghana: The moderating effect of organisational support</i>	<i>Workload (X)</i> <i>Supervisor Support (M1)</i> <i>Coworker Support (M2)</i> <i>Work Stress (Z)</i> <i>Job Performance (Y)</i>	Metode Kuantitatif SEM-PLS	1. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>Job Performance</i> ; 2. <i>Work Stress</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>Job Performance</i> ; 3. <i>Workload</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Work Stress</i> ; 4. <i>Supervisor Support</i> dapat memoderasi pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work Stress</i> ; 5. <i>Supervisor Support</i> dapat memoderasi pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Job Stress</i> ; 6. <i>Coworker Support</i> dapat memoderasi pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Job Performance</i>

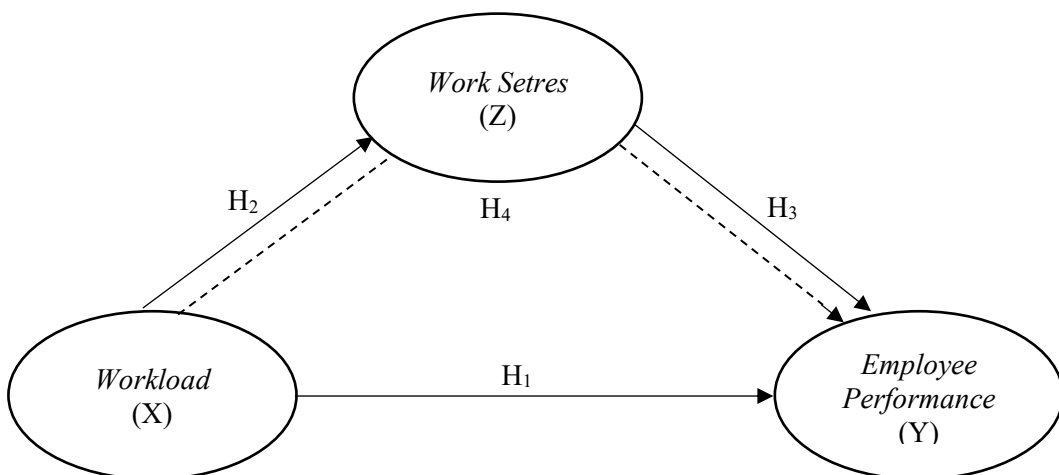
No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
10.	Erlatna, A., dkk. 2026. <i>The Effect of Workload and Job Setress On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediator</i>	<i>Workload (X1)</i> <i>Job Setress (X2)</i> <i>Employee Performance (Y)</i> <i>Job Satisfaction (Z)</i>	Metode Kuantitatif SEM-PLS	1. <i>Workload</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Employee Performance</i>; 2. <i>Job Stress</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>; 3. <i>Job Setress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>; 4. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>; 5. <i>Job Satisfaction</i> tidak dapat memediasi pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Employee Performance</i>; 6. <i>Job Satisfaction</i> dapat memediasi pengaruh <i>Job Setress</i> terhadap <i>Employee Performance</i>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Kuantitatif	Hasil
11.	Indrawan, D., dkk. 2026. <i>The Relationship Between Workload and Employee Work Productivity at PT Semesta Berkat Utama</i>	<i>Workload</i> (X) <i>Work Productivity</i> (Y)	Metode Kuantitatif Regresi Linear Berganda	<i>Workload</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Work Productivity</i>

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

2.7 Kerangka Model Konseptual

Kerangka model konseptual atau kerangka berfikir digunakan apabila dalam suatu penelitian menggunakan dua variabel atau lebih. Kerangka berfikir atau kerangka model konseptual yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir hubungan maupun perbandingan. Melalui kerangka model konseptual ini, peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan teori yang ada dan bukti empiris dalam Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi *Work Setres* Pada Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Berikut kerangka model konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 3.1 Kerangka Model Konseptual

Sumber : Model dikembangkan peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka model konseptual tersebut menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu *Workload* (X) terhadap variabel terikat yaitu *Employee Performance* (Y) dimediasi variabel intervening yaitu *Work Stress*(Z).

2.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Surabaya;

H₂ : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Work Stress* pada karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Surabaya;

H₃ : *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Surabaya;

H₄ : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Work Stress* pada karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Surabaya