

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas atau mendefinisikan mengenai setiap variabel yang penting dalam penelitian secara individual dan rinci berdasarkan teori. Teori sangat penting agar penelitian mempunyai dasar dalam menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian.

Menurut Neumen (dalam Sugiyono, 2017:52), teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Teori yang perlu dibahas dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai manajemen, manajemen sumber daya manusia, kompetensi pegawai, budaya organisasi dan prestasi kerja pegawai.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2016:01), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Stoner dan Freeman (dalam Wibowo, 2016:1) menyebutkan

bahwa manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.

Begitu pula yang dikemukakan oleh Richard L. Daft (dalam Wibowo, 2016:2), mendefinisikan manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi sumber daya organisasional.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses dalam pencapaian tujuan organisasional melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi penggunaan sumber daya organisasi lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan atau mencapai tujuan kinerja.

2.1.1.1 Peranan Manajemen

Setiap instansi memiliki manajemen yang memegang berbagai peranan penting yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk diwujudkan bersama. Ada banyak peran yang harus dimainkan atau diperankan para manajer secara seimbang sehingga diperlukan orang-orang yang tepat untuk menjalankan peran-peran tersebut.

Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada instansi atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan.

Berikut ini adalah Peranan Manajemen yang harus diperankan para

Manajer :

1. Peran Interpersonal

Hubungan antara manajer dengan orang yang ada di sekelilingnya, meliputi :

- a. Pemimpin Simbol : Sebagai simbol dalam acara-acara perusahaan.
- b. Pemimpin : Menjadi pemimpin yang memberi motivasi para karyawan bawahan serta mengatasi permasalahan yang muncul.
- c. Penghubung : Menjadi penghubung dengan pihak internal maupun eksternal.

2. Peran Informasi

Peran dalam mengatur informasi yang dimiliki baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, meliputi :

- a. Pemantau : Mengawasi, memantau, mengikuti, mengumpulkan, dan merekam kejadian atau peristiwa yang terjadi baik didapat secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Penyebar : Menyebar informasi yang didapat kepada para orang-orang dalam organisasi.
- c. Juru Bicara : Mewakili unit yang dipimpinnya kepada pihak luar.

3. Peran Pengambil Keputusan

Adalah peran dalam membuat keputusan baik yang ditentukan sendiri maupun yang dihasilkan bersama pihak lain, meliputi :

- a. Kewirausahaan : Membuat ide dan kreasi yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja unit kerja.
- b. Penyelesai Permasalahan : Mencari jalan keluar dan solusi terbaik dari

setiap persoalan yang timbul.

- c. Pengalokasi Sumber Daya : Menentukan siapa yang menerima sumber daya serta besar sumber dayanya
- d. Negosiator : Melakukan negosiasi dengan pihak dalam dan luar untuk kepentingan unit kerja atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi instansi. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau instansi menuntut seseorang pemimpin dalam instansi untuk dapat mencari, mendayagunakan dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin.

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan

sumberdata yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berfokus dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara produktif melalui berbagai langkah strategis meliputi perekrutan,penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian sehingga dapat secara maksimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *jobspecification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan menetapkan karyawan berdasarkan asas “*the right man in the right place and the right man in the right job*”.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Sedangkan menurut Edison, dkk (2016:13) peranan manajemen sumber daya manusia, saat ini telah berubah. Pada masa lalu, peran tersebut lebih ditekankan pada tugas-tugas administrasi, pengupahan, dan absensi. Sedangkan pada masa kini lebih kompleks, meliputi tugas analisis, pengukuran kinerja, perencanaan karier, memotivasi, membangun perilaku positif melalui budaya organisasi, mengkoordinasikan rencana pelatihan di semua bagian, dan lain sebagainya, serta berorientasi pada pelanggan. Oleh karena itu ilmu manajemen sumber daya manusia terus berkembang dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi di dunia.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manjerial

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan

menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizationchart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah keputusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Fungsi-Fungsi tersebut digunakan manajemen sumber daya manusia dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, teori yang akan lebih lanjut dibahas adalah mengenai kompetensi karyawan, budaya organisasi, dan prestasi kerja karyawan.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (2014:48) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu faktor dari luar organisasi (Eksternal), faktor yang berasal dari dalam lingkungan organisasi (Internal) dan faktor persediaan karyawan :

1. Faktor Eksternal

Suatu organisasi agar dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor eksternal organisasi, faktor-faktor seperti:

- a. Situasi Ekonomi Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.
- b. Sosial dan Budaya Kondisi sosial budaya yang mempengaruhi suatu perusahaan adalah kepercayaan, sikap, nilai, opini dan gaya hidup orang-orang di lingkungan eksternal perusahaan yang berkembang dari pengaruh cultural, ekologi, demografi, agama, pendidikan dan etnik.
- c. Politik Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.

d. Peraturan Undang-Undang Peraturan perundang-undangan dalam bidang bisnis dan ketenagakerjaan harus dipatuhi oleh perusahaan berpengaruh pada strategi pengupahan perusahaan. Tuntutan untuk menyerap tenaga kerja daerah juga menjadi tantangan bagi perusahaan.

e. Teknologi Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.

f. Persaingan Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan harus diperhatikan, seperti inflasi yang tidak menentu, politik, teknologi, persaingan yang dapat mengancam perusahaan, sehingga ancaman eksternal tersebut tidak berimbas buruk tetapi dapat dijadikan peluang bagi perusahaan.

2. Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi/lembaga yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan.

Faktor-faktor tersebut yaitu:

a. Rencana Stratejik Rencana stratejik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaransasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen

pasar baru. Sasaransasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

- b. Estimasi Produksi dan Penjualan Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.
- c. Usaha dan Kegiatan Baru Perluasan usaha dalam suatu perusahaan menyebabkan suatu perusahaan memiliki kebutuhan sumber daya manusia baru.
- d. Rencana Organisasi dan Tugas Pekerjaan Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor internal seperti rencana stratejik, rencana perusahaan, sangat berpengaruh besar terhadap tercapainya visi dan misi perusahaan, dan ketika perusahaan akan melakukan ekspansi perusahaan tersebut harus dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia baru, merancang kembali kriteria-kriteria yang diperlukan seperti keterampilan karyawan yang berbeda dari sebelumnya.

3. Faktor Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dapat berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

2.1.3 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Danang Sunyoto (2013:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Sedangkan menurut Munandar (2013), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang di dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu sehingga tujuan organisasi tercapai.

2.1.3.1 Faktor-faktor Beban Kerja

Rodahl dan Manuaba dalam Satria (2013) menyatakan bahwa beban kerja di pengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
 - 4) Ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*.
- b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *Strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif.

2.1.3.2 Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Tambunan (2013), mengklasifikasikan beban kerja sebagai berikut :

- a. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik maupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu,

yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

c. Beban Berlebihan Kualitatif

Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebihan kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seseorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki.

d. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh.

Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilan.

2.1.3.3 Dimensi Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini dimensi indikator beban kerja yang di gunakan mengadopsi dari dimensi indikator baban kerja yang dikemukakan oleh Munandar (2013:381), yang meliputi antara lain :

1. Tuntutan fisik dan psikologi
 - a. Kondisi fisik pekerja
 - b. Kondisi psikologi pekerja
2. Tuntutan tugas
 - a. Jumlah pekerja
 - b. Kualitas pekerja

2.1.4 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013) stres adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur.

Sedangkan menurut Sondang P Siagian (2014:300) mengemukakan stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya .

Begitupula yang di kemukakan oleh Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Robbins (2015) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama,

yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

b. Faktor Organisasional

Robbins (2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- (1) Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
- (2) Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan

sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

- (3) Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

c. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Hubungan keluarga dan pribadi yang berharga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat, dan permasalahan kedisiplinan dengan anak-anak dapat menciptakan stres dan dapat terbawa hingga ke dalam pekerjaan individu. Faktor individu yang signifikan dapat memengaruhi stres adalah watak dasar dari seseorang. Gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal di dalam kepribadian seseorang. Apabila individu memiliki sebuah karakteristik dalam diri untuk melawan suatu kejadian yang menyebabkan stres dan tetap dapat

berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupannya, individu tersebut akan mampu menetralkan stres kerja yang dialaminya. Selain itu, apabila individu dapat memberikan respon yang positif dan memiliki kemampuan untuk menghadapi suatu kesulitan dengan baik, gejala stres yang dialami individu tersebut akan diprediksi dapat berkurang.

2.1.4.2 Sumber-sumber Stres Kerja

Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan :

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyediaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi
6. Ketidakjelasan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang Siagian (2014:322) meliputi :

1. Masalah keuangan
2. Prilaku negatif anak-anak
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
4. Pindah tempat tinggal
5. Ada anggota keluarga yang meninggal
6. Kecelakaan
7. Menidap penyakit berat

Bahwa sumber-sumber stres kerja bisa berasal dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan. Hal ini bisa teratasi dengan cara pemulihan diri.

2.1.4.3 Dampak Stres Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014) disebutkan bahwa, dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.
2. Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
3. Stres kerja yang cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen.
4. Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.
5. Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

2.1.4.4 Upaya Penanggulangan Stres Kerja

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P Siagian (2014:302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut :

1. Menurunkan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus organisasi sehingga kondisi yang dapat

menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.

7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Upaya penanggulangan stres sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016) mengemukakan dimensi dan indikator stres kerja, antara lain :

1. Gejala fisiologis
Meliputi : Sakit kepala, Tekanan darah tinggi dan Penyakit jantung
2. Gejala psikologis
Meliputi : Kecemasan, Depresi dan Penurunan dalam kepuasan kerja
3. Gejala perilaku
Meliputi : Produktivitas dan Ketidakhadiran

2.1.5 Pengertian Orientasi Kerja

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja

dan bekerja dengan maksimal. Orientasi adalah suatu program yang dibuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, bagaimana kedudukan/peranan karyawan, organisasi dan karyawan lain, kehidupan sosial, budaya, dan lingkungan di sekitar tempat karyawan. Adapun pengertian orientasi menurut para ahli antara lain : Ingham (2012:132) menyatakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2012:114), menyatakan bahwa orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. Kemudian French yang dialih bahasakan oleh Soekodjo(2013:65), menyatakan bahwa orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga member mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.

Dari pemaparan para ahli tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenan dengan instansi bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenal, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan terhadap pegawai baru.

2.1.5.1 Tujuan Orientasi Kerja

Adapun tujuan orientasi secara umum yakni untuk memperkenalkan tujuan, serta visi dan misi perusahaan kepada pegawai baru, agar pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik didalam perusahaan. Ada pula pendapat menurut Sedarmayanti (2012:115), menyatakan bahwa tujuan orientasi adalah sebagai berikut :

1. Memperkenalkan pegawai baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya.
2. Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku.
3. Menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi pegawai baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
4. Memberi kesempatan pegawai baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

2.1.5.2 Jenis Orientasi Kerja

Adapun jenis orientasi dikutif oleh Goldthorpe (2011:57), bahwa ada tiga jenis orientasi kerja pegawai dalam bekerja yaitu :

1. Instrumental (*Instrumentally*)

Goldthorpe (2011:93) menjelaskan bahwa pada jenis pendekatan ini setiap pegawai memandang pekerjaan sebagai salah satu tujuan akhir. Dimana pegawai-pegawai tersebut bekerja berdasarkan satu alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu juga dalam orientasi ini, ada juga pegawai yang memilih untuk bekerja

dengan alasan untuk menunjang gaya hidup mereka secara spesifik. Gaya hidup yang dimaksud adalah kondisi-kondisi yang dialami atau dijalani oleh masing-masing pegawai. *Instrumentally* dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Orientasi instrumental jangka pendek (*Short-term instrumentally orientation*).

Jenis orientasi kerja ini merupakan sebuah upaya yang dilakukan pegawai-pegawai untuk mendukung dan menambah pendapatan utama dengan cara bekerja di tempat lain, dan menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan sekunder. Pegawai pada jenis orientasi ini menggap pekerjaan ini hanya bersifat sementara saja.

2. Orientasi instrumental jangka panjang (*Long-term instrumentally orientation*).

Orientasi instrumental jangka panjang adalah upaya dari pegawai-pegawai untuk menjadikan sebuah pekerjaan sebagai pekerjaan primer. Orientasi instrumental jangka panjang dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Pegawai paruh waktu (*Part-time employee*) : Untuk jenis pegawai paruh waktu, alasan memilih untuk menjalani pekerjaan dengan cara ini biasanya berhubungan dengan keterbatasan waktu yang mereka miliki. Biasanya pegawai jenis ini adalah dari golongan pelajar atau mahasiswa yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan waktu untuk belajar, selain itu juga dari golongan

wanita memiliki anak-anak yang masih berusia dibawah lima tahun

- b. Pegawai tetap (*Full-time employee*) : Jenis pegawai ini merupakan jenis pegawai yang secara konsisten meluangkan secara penuh waktu yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menjadi pegawai tetap, dan tidak membagi waktu bekerja yang dimiliki untuk bekerja di tempat lain.

2. Solidaristik (*Solidaristic*)

Dimana pada pendekatan orientasi kerja jenis ini, Goldthorpe (2010:156) menjelaskan bahwa setiap pegawai memandang sebuah pekerjaan bukan secara simple sebagai tujuan akhir saja, melainkan segi yang dikedepankan adalah hubungan dan aktivitas sosial yang bisa didapat, dan ini dipandang sebagai bentuk member penghargaan emosional (*emotionally rewarding*). Pegawai yang memilih orientasi kerja jenis ini dalam memilih tempat bekerja, lebih memperhatikan suasana bekerja berdasarkan hubungan sosial yang kuat. Hubungan sosial disini yang dimaksudkan adalah komunikasi dan kerjasama yang terjalin antara individu baik itu antara sesama pegawai dalam satu departemen maupun antar departemen.

3. Birokratis (*Bureaucratic*)

Menurut Goldthorpe (2011:158) dijelaskan bahwa yang membuat seorang pegawai memilih pekerjaan dan mengoptimalkan diri pada pekerjaan yang dipilihnya itu adalah hal-hal yang disediakan oleh perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja. Hal-hal tersebut dapat

berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti sarana transportasi, ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, sampai ke peralatan-peralatan kerja yang canggih, modern dan mendukung, penghargaan atas prestasi kerja, besar kecilnya gaji dan tunjangan-tunjangan yang ditawarkan, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, bimbingan dari perusahaan yang diberikan melalui atasan dan yang tidak kalah pentingnya adalah jenjang karir yang jelas. Meskipun suasana sosial yang ada tidak mendukung, para pegawai tersebut tetap mengoptimalkan diri dalam bekerja, karena pegawai jenis orientasi ini lebih mementingkan self development dan lebih bertujuan ke peningkatan jenjang karir.

2.1.5.3 Manfaat Orientasi Kerja

Mengenai program orientasi relative cukup terbatas, namun beberapa manfaat secara umum sering dilaporkan dan dirasakan. Salah satu dari bentuk manfaat program orientasi adalah pengurangan kecemasan pada karyawan baru. Di kutip oleh Werther & Davis (2012), adapun manfaat orientasi adalah sebagai berikut :

- a. Mengurangi kecemasan karyawan.
- b. Karyawan baru bisa mempelajari tugasnya dengan lebih baik.
- c. Karyawan memiliki ekspektasi yang lebih realities mengenai pekerjaannya.
- d. Mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung.
- e. Karyawan baru menjadi lebih mandiri.

- f. Karyawan baru menjadi lebih baik.
- g. Mengurangi kecenderungan karyawan baru untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Orientasi Kerja

Orientasi terdiri dari dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh French yang dialih bahasakan oleh Soekodjo (2013:65), yaitu :

1. Pendekatan partisipatif

Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi. Adapun indikator pendekatan partisipatif, antara lain :

- a. Kontribusi
- b. Komitmen
- c. Keahlian

2. Sambutan hangat

Suatu perlakuan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya. Adapun indikator sambutan hangat, antara lain :

- a. Keramahan
- b. Kesantunan
- c. Kesopanan
- d. Tanggungjawab
- e. Kecermatan

3. Perhatian terhadap pegawai

Sikap peduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan. Adapun indikator perhatian terhadap pegawai, antara lain :

- a. Kepedulian
- b. Kerjasama

2.1.6 Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai yang dilakukan dengan batasan waktu tertentu. Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi instansi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Anggota

Kinerja anggota memberikan peranan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kemajuan kemampuan para anggota karena dapat memberikan semangat kerja yang menumbuhkan kepercayaan diri. Untuk mengetahui cukupan dari kinerja anggota maka perlu diketahui terlebih dahulu beberapa pengertian kinerja pegawai menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut S.P Hasibuan (2013:94), menyatakan : “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin Heny Sindanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu kinerja yang dicapai seseorang karena telah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan organisasi atau instansi sehingga dapat mewujudkan sasaran tujuan misi dan visi organisasi atau instansi tersebut.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a. Sumber daya

- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur

2.1.6.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014), penilaian kinerja atau yang biasa disebut dengan *performance appraisal* merupakan proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Anggota

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang menginsolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan- perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan
 - a. Pemanfaatan waktu.
 - b. Beban kerja.
2. Kualitas Pekerjaan
 - a. Ketepatan.
 - b. Ketelitian.

3. Pencapaian Target
 - a. Penyelesaian tugas.
4. Kehadiran ditempat kerja
 - a. Absensi.
5. Kerjasama
 - a. Kekompakkan.
 - b. Ramah dengan rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya.

erikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu, yang berkaitan atau relevan dengan penelitian penulis. Gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Anggit Astianto (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum	Variabel bebas : Stres Kerja dan Beban Kerja Variabel	Variabel bebas : Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari stress

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
		(PDAM) Kota Surabaya	terikat : Kinerja Karyawan		kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Yudha Adityawarmann (2016)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot	Variabel bebas : Beban Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan		Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan
3.	Name Esterlita Nikita (2017)	Hubungan Antara Umur Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Manado	Variabel bebas : Beban Kerja dan Stres Kerja Variabel terikat : Petugas Pemadam Kebakaran	Variabel bebas : Umur Masa Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja dan stres kerja terhadap petugas pemadam kebakaran
4.	Yoanisa Mahardiani (2013)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BANK JATENG Cabanag Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang	Variabel bebas : Stres Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Lingkungan Kerja Fisik	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Dina Rochmanasari (2013)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah BANK Perkreditan Rakyat BKK	Variabel bebas : Stres Kerja Variabel terikat : Kinerja Pegawai	Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
		Kabupaten Demak			
6.	Fauzan Khusnul Khofiana (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara Yogyakarta	Variabel bebas : Stres Kerja Variabel terikat : Kinerja Anggota	Variabel bebas : Keterikatan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja anggota
7.	Adi Julian Metha Sitepu (2018)	Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba di Kepolisian Resor Banjar Baru	Variabel bebas : Stres Kerja Variabel terikat : Kinerja Anggota	Variabel bebas : Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja anggota
8.	Edward S. Maabuat (2016:203)	Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)	Variabel bebas : Orientasi Kerja Variabel terikat : Kinerja Pegawai	Variabel bebas : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari orientasi terhadap kinerja pegawai
9.	Ricky Montolalu dkk (2016:231)	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sulawesi Utara	Variabel bebas : Orientasi kerja	Variabel bebas : Kepribadian dan Penempatan pegawai Variabel terikat : Kinerja pegawai	Tidak berpengaruh positif dan signifikan dari orientasi terhadap kinerja pegawai
10.	Putu Anggita Laksmi Pratiwi dkk (2017:116)	Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Variabel bebas : Orientasi kerja	Variabel terikat : Budaya organisasi Variabel	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
		Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado)		terikat : Kinerja karyawan	dari orientasi terhadap kinerja karyawan
11.	Dale N Glaser dan B Charles Tatum (2013)	<i>Workload and Social Support : Effects on Performance and Stress</i>	Variabel bebas : Beban kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Tidak menggunakan variabel stress kerja, dan orientasi kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan
12.	Nurhamidah Gozali (2016)	<i>The Influence of Workload and Individual Characteristic on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance (A Case Study at Indonesian Regional Statistics Office (BPS) of Deli Serdang and Serdang Bedagai Regencies)</i>	Variabel bebas : Beban Kerja, Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan
13.	Shabbir and Raza Naqvi (2017)	<i>Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK</i>	Variabel bebas : Beban Kerja dan Stres Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Kompleksitas Pekerjaan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
14.	R.G Ratnawat	<i>Impact of Job Related Stress on</i>	Variabel Bebas :	Tidak menggunakan	Terdapat pengaruh

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
	dan Dr P.C Jha (2014)	<i>Employee Performance A Riview and Research Agenda</i>	Stress Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	n variabel beban kerja, dan orientasi kerja sebagai variabel bebas	posisiif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan
15.	Reginaluni, David P.E Saerang, dan Maria V.J Tielung (2015)	<i>The Influence of Work Stress and Motivation on Job Performance (Case Study at Kantor Sekretariat Minahasa Selatan)</i>	Variabel bebas : Stress Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Tidak menggunakan variabel beban kerja, dan orientasi kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan 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. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari

waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Seperti penelitian Anggit Astianto (2014) menyatakan berpengaruh positif dan signifikan dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Sedangkan hasil penelitian Yudha Adityawarman (2016) menyatakan berpengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan lain halnya dengan hasil penelitian Dale N Glaser dan B Charles Tatum (2013) menyatakan berpengaruh positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Stres merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja anggota. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Khusnul Khofiana (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh stres

kerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Julian Metha Sitepu (2013) menyatakan bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Begitupula hasil penelitian yang dilakukan oleh R.G Ratnawat dan Dr P.C Jha (2014) menyatakan berpengaruh positif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reginaluni, David P.E Saerang, dan Maria V.J Tielung (2015) menyatakan berpengaruh positif dan signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Setiap anggota yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Edward S. Maabuat (2016:203) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari orientasi terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ricky Montolalu dkk (2016:231) mengenai dimana Orientasi kerja ditentukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menjelaskan bahwa Orientasi Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulut pada dasarnya sudah baik,

namun tidak berpengaruh pada kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya rasa ketertarikan dari pegawai untuk berorientasi dan menyesuaikan diri baik kepada sesama pegawai maupun penyesuaian diri terhadap ruang lingkup dari instansi yang diantaranya tugas dan fungsi, visi dan misi, tujuan serta aturan dan kebijakan yang berlaku.

2.3.4 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota

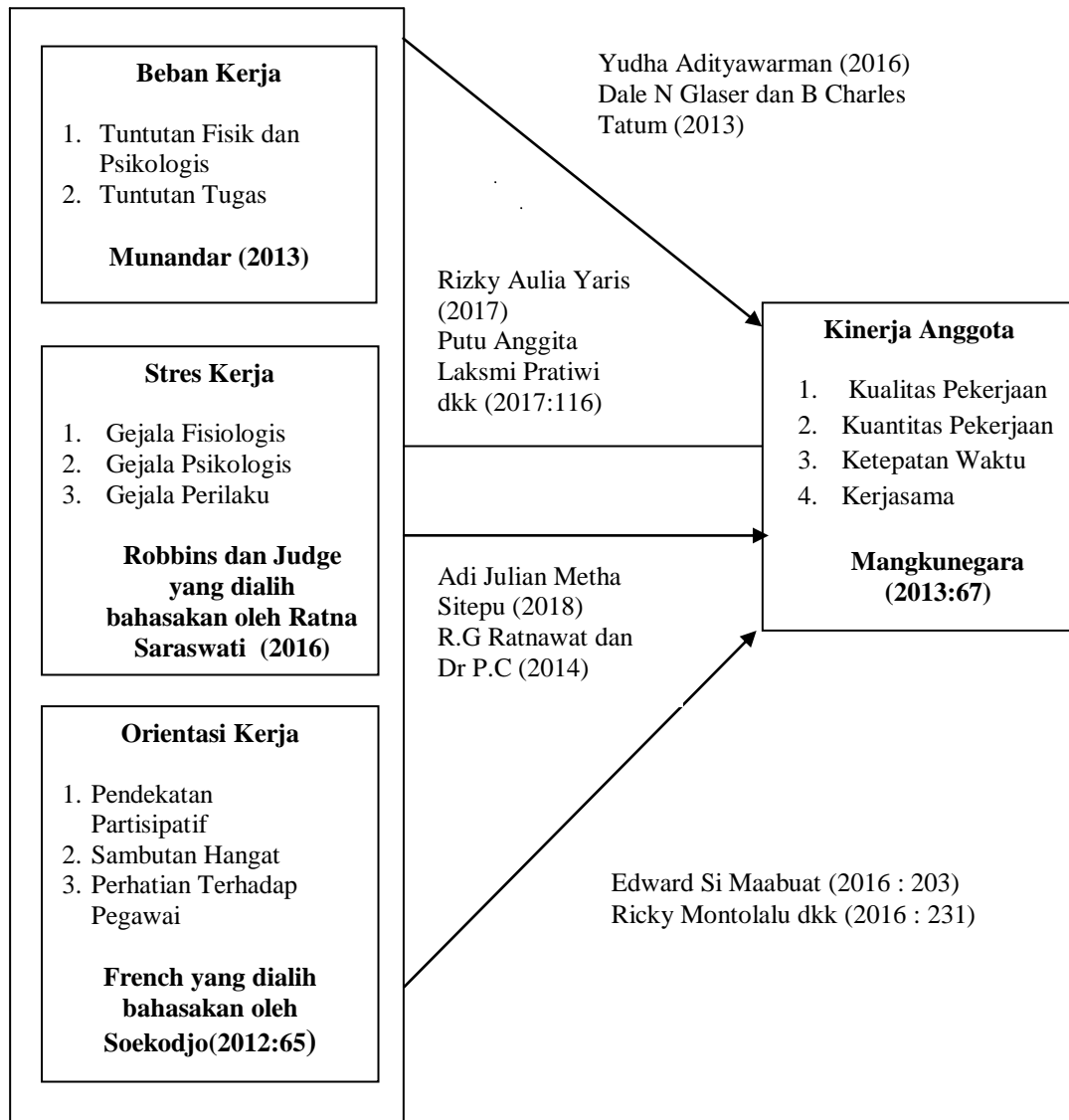
Dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan orientasi kerja merupakan tiga variabel yang memiliki korelasi (hubungan yang saling mempengaruhi) terhadap kinerja anggota.

Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Begitupula hasil penelitian Name Esterlita Nikita (2016) menyatakan berpengaruh positif beban kerja dengan stres kerja terhadap petugas pemadam kebakaran. Stres kerja dan beban kerja merupakan modal utama dalam instansi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan.

Dan pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh oleh Putu Anggita Laksmi Pratiwi dkk (2017:116) menyatakan bahwa orientasi kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh orientasi kerja.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai stress kerja, beban kerja dan orientasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi :

1. Hipotesis Parsial

Terdapat pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Anggota.

- a) Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Anggota.
- b) Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota.
- c) Terdapat pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Anggota.

2. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Anggota.