

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Teori-teori yang akan dibahas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

“Penyusunan kajian pustaka memiliki tujuan untuk mengumpulkan data dan informasi ilmiah berupa teori-teori, metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di dokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan. Kajian ini dilakukan dengan tujuan menghindarkan terjadinya pengulangan, peniruan, plagiat, termasuk suaplagiat” Menurut Pohan dalam Prastowo (2012: 81).

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien. Pengertian manajemen didasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memiliki beberapa fungsi, diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata dengan cara memberikan manfaat. Manajemen memiliki arti yaitu memimpin, mengusahakan,

mengendalikan, mengurus, serta mengelola. Pengertian manajemen secara ilmu dapat disebut sebagai bagian dari disiplin ilmu yang mengenalkan serta mengajarkan tentang proses untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan organisasi.

Menurut bahasa, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu “*Manage*” yang berarti mengelola, mengurus, mengusahakan, mengendalikan dan memimpin. Pengertian manajemen secara sederhana dapat diartikan “sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerjasama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas, perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan untuk produk atau jasa secara efisien (Andrew F. Sikula yang dikutip oleh R. Supomo dan E. Nurhayati (2018:2).

Pengertian yang lain dikemukakan oleh M.Manullang yang dikutip oleh R. Supomo dan E. Nurhayati (2018:2) mendefinisikan yaitu Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan pengertian menurut Robbins dan Coulter (2012:8) menyatakan Manajemen adalah “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively*”

“Management is the process of planning, organizing, directing, and supervising the efforts of organizational members and the use of other resources to achieve predetermined organizational goals” (Jamed A.F Stoner, 2016:6).

“The process of planning, organizing and using other organizational resources in order to achieve that organizational goal has been established” (Stoner yang dikutip dari Amirullah, 2015:4).

Menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016:36), Manajemen adalah proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain. Sedangkan menurut Ricky W. Griffin dikutip dari buku Subeki Ridhotullah dan Jauhar (2015:1) berpendapat bahwa manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen dikembangkan. Ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Tetapi, pada prinsipnya setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Penjelasan terkait fungsi-fungsi tersebut Edison (2016:7) menyatakan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) Direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.
3. Memimpin (*Leading*) Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya.
4. Pengendalian (*Controlling*) Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah diterapkan.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan akan menjadi sukses apabila didalamnya terdapat Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Manajemen manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diraih, istilah manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, mengatur, melakukan, dan mengelola pada umumnya, pengertian manajemen adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, tanpa

adanya sumber daya manusia perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya.

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli :

Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan manajemen sumber daya manusia bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Almasti 2016:1, dikutip dari Elbandiansyah).

“Human resources management can be defined as the science and art that regulates the relationship and role of the workforce so that it’s effective and efficient in the use of human capabilities in order to achieve goals in each company”. (Mathis & Jackson, 2012:5)

“Human Resources Management refers to the policies, practices, and systems influence employees behavior, attitudes, and performance”. (Noe dalam Kasmir, 2017 : 6)

Manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Elbandiansyah 2018:1).

“Human Resources Management is the process of obtaining, training, assessing and compensating employees and for managing labor relations, health and safety, and matters related to justice”. (Dessler, 2015:3)

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisational dan nilai dalam manajemen SDM.

Dari beberapa Tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

2.1.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional menurut Hasibuan (2016:21), meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

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

c. Pengarahan (*Briefing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah

direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pemeliharaan

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

e. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya bekerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan 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 perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai dapat mengalami stress dalam bekerja tergantung beban kerja dan kondisi lingkungan di perusahaan. Berikut adalah beberapa teori pengertian dari para ahli:

Menurut Stephen P. Robbins (2013:597) adalah:

“ Work stress is a dynamic condition in which an individual is faced with opportunities, demands or resources related to environmental conditions, organizational conditions and oneself”.

Menurut Greenberg and Baron (2014:125) adalah:

“Define stress as a complex pattern of emotional states, physiological reaction and related thoughts in response to external demands.”

Sedangkan menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) “stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi”.

Berdasarkan pengertian stres kerja menurut para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan, adanya hambatan kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan.

2.1.2.1 Sumber-sumber Stress Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor. Stress yang terlalu mendasar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Maka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Adapun faktor – faktor yang menyebabkan stress dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Sunyoto(2015;42), faktor internal yang dapat menyebabkan stress pada diri seseorang ditentukan oleh

a. Kepribadian

Kepribadian yaitu system yang dimiliki oleh seseorang untuk psikologi bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya. Di pengaruhi oleh faktor keturunan lingkungan, situasi dan karakter dasar seseorang

b. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kapasitas seorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan intelektual

c. Nilai budaya

Nilai budaya meliputi keyakinan yang dipahami oleh seseorang atau bersama yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, sikap, dan perilakunya.

Sedangkan faktor eksternal yang dapat menyebabkan stress kerja yaitu terdiri dari:

- a. Faktor intrinsic pekerjaan, antara lain kondisi fisik kerja dan tuntutan tugas. Meliputi kondisi bising, getaran, dan higienitas, sedangkan tuntutan tugas meliputi kerja shift malam, beban kerja, jam kerja lebih panjang dan pekerjaan yang repetitif.
- b. Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan keterpaksaan peran seperti pertentangan tugas – tugas yang harus dilaksanakan, tugas – tugas yang dilakukan yang bukan dari bagian pekerjaannya, tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan rekan yang dinilai penting bagi dirinya dan pertentangan dengan nilai – nilai dan keyakinan dirinya.
- c. Faktor pengembangan karir mencakup ketidakpuasan pekerjaan serta promosi terlambat.
- d. Faktor hubungan kerja meliputi hubungan kerja antara antar karyawan dan gaya kepemimpinan.
- e. Faktor struktur dan karakteristik, organisasi antara lain masalah keluarga, kesulitan keuangan serta konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi.

Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan pada diri karyawan konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya. Konsekuensi pada

karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktifitas kerja saja. Tetapi dapat meluas ke aktifitas lain dari luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi dan sebagainya.

2.1.2.2 Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Timothy dalam Priana (2015:12) gejala dari stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Gejala fisiologi adalah gejala awal yang dapat diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran dan tingkat keluarnya

karyawan juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

2.1.2.3 Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) penyebab stres yaitu :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat,
2. Waktu kerja yang mendesak,
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah,
4. Iklim kerja yang tidak sehat,
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab,
6. Konflik kerja,
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor penyebab stres yaitu :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan,
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar,
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai,
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok,
5. Balas jasa yang terlalu rendah,
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

2.1.2.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Margiati (1999) dalam Zainal dkk, (2014) stress pada karyawan akan berdampak sebagai berikut :

1. Bekerja melewati batas kemampuan.
2. Terlambat masuk kerja yang sering.
3. Ketidakhadiran pekerjaan.
4. Kesulitan membuat keputusan.
5. Kesalahan yang sembrono.
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri.
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain.
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

2.1.2.5 Cara Mengelola Stres di Tempat Kerja

Berikut ini cara mengelola stres di tempat kerja menurut Moorhead dan Griffin (2013) yaitu :

1. Strategi untuk mengatasi stres secara individu dapat dilakukan dengan berolahraga, rekreasi, manajemen waktu, manajemen peran, kelompok dukungan.
2. Strategi untuk mengatasi stres secara organisasi dapat dilakukan dengan program institusional dan program kolateral. Program institusional dapat dilakukan dengan desain kerja, jadwal kerja, budaya, pengawasan. Sedangkan program kolateral dapat dilakukan program manajemen stres, program peningkatan kesehatan, cuti panjang dan program-program lainnya

Berikut ini strategi mengelola stres dengan melakukan pendekatan individual dan pendekatan organisasional Zainal dkk. (2014) yaitu :

1. Pendekatan Individual Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya dengan cara pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen. Oleh karena itu strategi yang digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dalam 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, Ketidakhadiran dan Ketenangan.

2.1.3 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan setiap organisasi, karena beban kerja adalah satu yang dapat meningkatkan kerja pegawai.

Teknis 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 suyonto (2013:64) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga memimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Gibson dan Ivancevich dikutip oleh Colleen A. Capper (2018:47) mengemukakan, bahwa:

“Workload is pressure as a response that cannot adapt itself, which is influenced by individual differences or psychological processes, namely a consequence of every external action (environment, situation, event that makes too many psychological or physical demands) on a person”.

Menurut Hard dan Staveland dikutip oleh Jonas Rybing (2018:53) adalah:

“Workload is something that arises from the interaction between the demands of the work environment where it is used as a workplace. Workload is sometimes operationally defined in terms of factors such as the demands of the task or the efforts made to do the job”.

Menurut Cain dikutip oleh Wienrich & Klaus (2016:259) adalah:

“Workload is a term that became known since the 1970s. Many experts have put forward the definition of workload so that there are several different definitions of workload. It is a multi-dimensional concept, so that it is difficult to reach a single conclusion regarding the correct definition”.

Sedangkan menurut Munandar (2013), beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan atau diselsaikan pada waktu tertentudengan menggunakan kemampuan 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 wewenang di dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu.

2.1.3.1 Faktor – faktor Beban Kerja

Rodahl dan mnuaba dalam satrua (2013) menyatakan bahwa beban kerjadipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti.

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik seperti stasiun tata ruang, alat, tempat kerja, dan sarana kerja, kondisi kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi kerjaseperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisas, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja bilogis, 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 kerjaan eksternal.Reaksi tubuh di sebut strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif.

2.1.3.2 Pengukuran Beban Kerja

Nursalam (2014) menyebutkan, ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut.

1. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode work sampling dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja personel dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan jenis personel yang akan di survey
 - b. Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode simple random sampling.
 - c. Membuat formulir kegiatan yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif .
2. Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan work sampling.

3. Pengamatan kegiatan personel

Dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Pada teknik work sampling kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

4. *Time And Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a. Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode purposive sampling.
- b. Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel .
- c. Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan.
- d. Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan administrasi Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan atau pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara baku oleh suatu instansi.

5. *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana work sampling yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan daily log.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini dimensi indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari dimensi indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Munandar (2013;381), yang meliputi antara lain;

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

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan dan kejujuran.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya di miliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sebagaimana di tegaskan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert Jr. (2016:4) Kinerja merupakan *management performance is the measure of how efficient and effective a manager is how well he or she determines and achieve appropriate objectives.*

Pengertian kinerja menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Donnie Adams (2018:27) yaitu :

“Performance is a function of motivation and ability. To complete a task or job, a person must have a certain degree of willingness and level of ability. A person's willingness and skills are not effective enough to do something without a clear understanding of what to do and how to do it”.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya di miliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sebagaimana di tegaskan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert Jr. (2016:4) Kinerja merupakan *management performance is the measure of how efficient and effective a manager is how well he or she determines and achieve appropriate objectives.*

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

“Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on the terms and agreements that have been predetermined”. (Edison et al, 2016:206).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67).

Definisi kinerja menurut Dessler dalam Arif Ramdhani (2012:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat

diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja, (Suwatno dan Donni, 2013:196). August W. Smith menyatakan bahwa “*Performance is output derives from processes, human otherwise*”, artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Suwatno dan Donni, 2013:196).

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendapat yang disampaikan oleh Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2013:13), dirumuskan sebagai berikut :

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitide} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka

iaakan lebih mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. dalebtimpe yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegra (2013:15) factor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpina atau bawahan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana tinadakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.1.4.2 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara spesifik, tujuan evaluasi kerja sebagai dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangknegara (2013:10), yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengkui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepeduliannya terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner (2017:70) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh seseorang dengan waktu yang telah ditargetkan oleh pimpinan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah di selesaikan yang harus di pertanggung jawabkan oleh setiap karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Perilaku seorang karyawan dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang telah di berikan dan waktu yang telah di tetapkan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan memperhatikan kinerja karyawannya. Karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat berpengaruh.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk

melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabelvariabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dealer Honda astra motor kota bengkulu Sulastri Journal (JOMB) Vol. 2, No. 1 (2020)	Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh negative yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu motivasi dan variabel kepemimpinan.
2	Pengeruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Jayamandiri gemasejati cabang ciledug. Ali Jufri Jurnal manajemen dan Akuntansi Vol. 14 No. 2 (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, dengan arah yang negatif.	Menggunakan stres kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas.	Terdapat perbedaan variabel terikat yaitu turnover intention.
3	Analisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dealer Honda PT Nusantara surya sakti cabang pangkalpinang. Beta Umi Najiba Jurnal (JIPMB) Vol. 18, No. 2, (2017)	Hasil penelitian Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti .	Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<i>Analysis of trigger factors stress in PT. Astra Honda Motor west java sales part employees.</i> R.A Agrit Rinda felisia e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 (2015)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor yang terekstraksi atau terbentuk dari proses analisis faktor. tersebut antara lain faktor kondisi dan konflik peran, faktor ambiguitas peran dan faktor hubungan internal.	Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Terdapat perbedaan yaitu memakai stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
5	<i>Job Stress, Workload, and Employee Performance.</i> Pada dealer Honda motor kota bengkulu. Sulastri Onsadi <i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> Vol 2, No 1, (2020)	Hasil penelitian ini Menyatakan bahwa variabel Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.	Menggunakan Stres kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	
6	Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Catur putra jaya kota depok. Denok Sunarsi, Jurnal Ilmiah manajemen Forkamma Vol.1 No.2, (2018)	hasil penelitian Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap presKomunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap	Menggunakan Stres kerja sebagai variabel bebas.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu kompensasi dan komunikasi. Perbedaan variabel terikat yaitu prestasi karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		prestasi kerja karyawantasi kerja karyawan, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.		
7	<i>The effect of work loads on job satisfaction mediated by job stress</i> Amanda Sari <i>SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)</i> Vol. 6, No. 8, (2019)	<i>The results showed that there was a negative and significant relationship between workload and job stress variables on job satisfaction and there was a positive and significant relationship between workload variables on job stress.</i>	Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas.	Terdapat perbedaan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Terdapat perbedaan yaitu memakai stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
8	Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Kespindo indra utama padang. Rika Wahyuni <i>Jurnal PSYCHE</i> Vol. 12, No. 1, (2019)	Hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu kompensasi. Perbedaan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pad PT giken precision Indonesia.</p> <p>Rusda Irawati Jurnal inovasi bisnis Vol.5 No.1, (2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	
10	<p>Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, perubahan organisasi, komitmen organisasi dan implementasi <i>Intellectual capital</i> terhadap produktivitas kerja pada karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta</p> <p>Wiwik Ari Sandi, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol. 4 No. 1, (2020)</p>	<p>Hasil pengaruh beban kerja terhadap intellectual capital karyawan divisi service signifikan, Hasil pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi service signifikan.</p>	<p>Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas.</p>	<p>Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu kompensasi, perubahan organisasi dan implementasi Perbedaan variabel terikat yaitu produktivitas kerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Hubungan intensitas kebisingan dengan tingkat stress kerja pada pekerja bengkel motor dan dealer dwijati motor Denpasar</p> <p>Made Me Lina Kenwa E-Jurnal Medika Udayana Vol.8, No.5, (2019)</p>	<p>Hasil tidak terdapat hubungan antara intensitas kebisingan dengan tingkat stres kerja pada pekerja Bengkel Motor dan Dealer Dwijati Motor Denpasar.</p>	<p>Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas.</p>	<p>Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu hubungan intensitas.</p>
12	<p>Pengaruh stress kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT capella patria utama (bergerak di bidang distributor sperpat mobil dan sepeda motor)</p> <p>Esrani Claudia Tambunan Jurnal Wahana Inovasi Vol.8 No.1, (2019)</p>	<p>Hasil pengaruh stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu komunikasi.</p>
13	<p>Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention (studi kasus karyawan marketing PT. Jayamandiri gemasejati cabang ciledug)</p> <p>Ali Jufri Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Vol.14 No.2, (2019)</p>	<p>hasil analisa menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention kepada PT Jayamandiri.</p>	<p>Menggunakan stres kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas</p>	<p>Terdapat perbedaan variabel terikat yaitu turnover intention.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan indomobil Nissan-datsun solo biru Bryan Filliantoni Jurnal Edunomika Vol.03 No.01, (2019)	Hasil pengaruh Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada arah positif kinerja karyawan.	Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu disiplin kerja.
15	Pengaruh stress kerja internal dan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. hasjrat abadi dealer Yamaha manado Meliza Silviani Kambey Jurnal manajemen dan bisnis Vol.4 No.1, 2019	Hasil pengaruh variabel stres kerja internal dan stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas.	Terdapat perbedaan variabel terikat yaitu prestasi kerja.
16	Pengaruh inisiatif terhadap kinerja karyawan dealer Honda utama putra di pangkalan BUN. Merisa Oktaria Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol : 11 No : 1 (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun sebesar 71,5%.	Menggunakan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu inisiatif.
17	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes-Benz	Hasil Beban Kerja yang makin tinggi, akan dapat menurunkan cukup signifikan Produktivitas Kerja pegawai Mercedez-	Menggunakan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu kompensasi dan Implementasi

Lanjutan Tabel 2.1

	Authorized Dealer di Jakarta W. Sandi, M. Sumardjo, N. Widiastuti. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama, Vol : 4 No: 1 (2020)	Benz Authorized Dealer di Jakarta.		<i>Intellectual Capital.</i>
18	Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Istana Motor Indah Saelendra, Endrio Siwalankerto, Jl Jurnal AGORA, Vol: 2 No: 1 (2014)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memperhatikan strategi swot berpengaruh penting terhadap penjualan dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel yang sama tetapi tujuan pembahasan peningkatan kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan pengelolaan & pengembangan sumber daya manusia
19	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa Riny Chandra. Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol: 6 No: 1 (2017)	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat perbedaan variabel
20	Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Vario Pada PT . Tridjaya Motor Manado S. Laurens, J. Kalangi, O. Walangitan. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol: 9 No: 1 (2019)	Hasil penelitian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh harga terhadap keputusan pembelian yang signifikan itu ditunjukkan dalam validitas yang nilai r hitung > r tabel 0,230.	Tidak terdapat variabel yang sama	Terdapat perbedaan variabel bebas Pengaruh harga dan variabel terikat keputusan pembelian sepeda motor

Lanjutan Tabel 2.1

21	<p>Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Marketing Executive Mobil Di Malang</p> <p>Rina Irawati. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Vol: 17, No: 2 (2020)</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas</p>	<p>Terdapat perbedaan variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi.</p>
22	<p>Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur</p> <p>Tini Juniarti. Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol: 22 No: 2 (2021)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja sangat mendorong kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Terdapat perbedaan variabel bebas pengaruh konflik</p>
23	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru</p> <p>Bryan Filliantoni, Sri Hartono, Sundarwati Jurnal Edunomika, Vol: 3 No: 1 (2019)</p>	<p>Hasil pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Terdapat perbedaan variabel bebas Disiplin kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

24	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan A.Kusuma, Y. Soesatyo Jurnal Ilmu Manajemen, Vol: 2 No: 2 (2014)	Hasil variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Tidak terdapat perbedaan variabel
25	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado Y. Ahmad, B. Tewel, R. Taroreh Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol: 7 No: 3 (2019)	Hasil Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado	Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Terdapat perbedaan variabel bebas lingkungan kerja

Sumber : Data penelitian dari berbagai sumber 2020

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabel, penggunaan dimensi dan pengukuran indikatornya sama serta teori-teori yang digunakan memiliki kesamaan dengan penelitian penulis. Namun terdapat perbedaan pada variabel dan indikator-indikator penelitian yang disesuaikan dengan objek penelitian penulis. Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti. Keunggulan penelitian ini yaitu meneliti kedua variabel yang tidak diteliti didalam penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada intinya menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti baik secara parsial maupun simultan. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan Veitzal (2010). Robbins (2008) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (stressor) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sunarni dan Istanti (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi dan stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera dan dari variabel stres kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel dukungan kelompok. Selain itu, motivasi dan stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera. Melitza, Tommy (2009) menemukan bahwa faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2012), dalam penelitiannya menemukan bahwa berdasarkan uji F diperoleh nilai hitung dengan 12,793 dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi ditunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Semarang.

Stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Harianto (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dar, et al., (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kotteswari, et al., (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Zafar, et al., (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Noviansyah, et al., (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian

Manzoor, et al., (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dian Asriani (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu didukung oleh penelitian yang dilakukan Kadek Ferrania (2017) dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh franelly F. M. Kimbal 2015 Mengatakan Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan tidak terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Beban Kerja yang

dialokasikan pada setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado sudah sesuai dengan kemampuan setiap individu karyawannya. Hal ini disebabkan karena indikator dari beban kerja yang diteliti dalam penelitian ini yakni waktu bekerja, kuantitas pekerjaan, faktor internal (faktor somatis) telah diberikan, diterima, dikelola, dan disikapi dengan semestinya oleh para supervisor, juga karyawan pada setiap bagian (PAD, JAR, dan TEL). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sitepu (2013) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara parsial dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan hal ini karena Beban Kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan keadaan para karyawan.

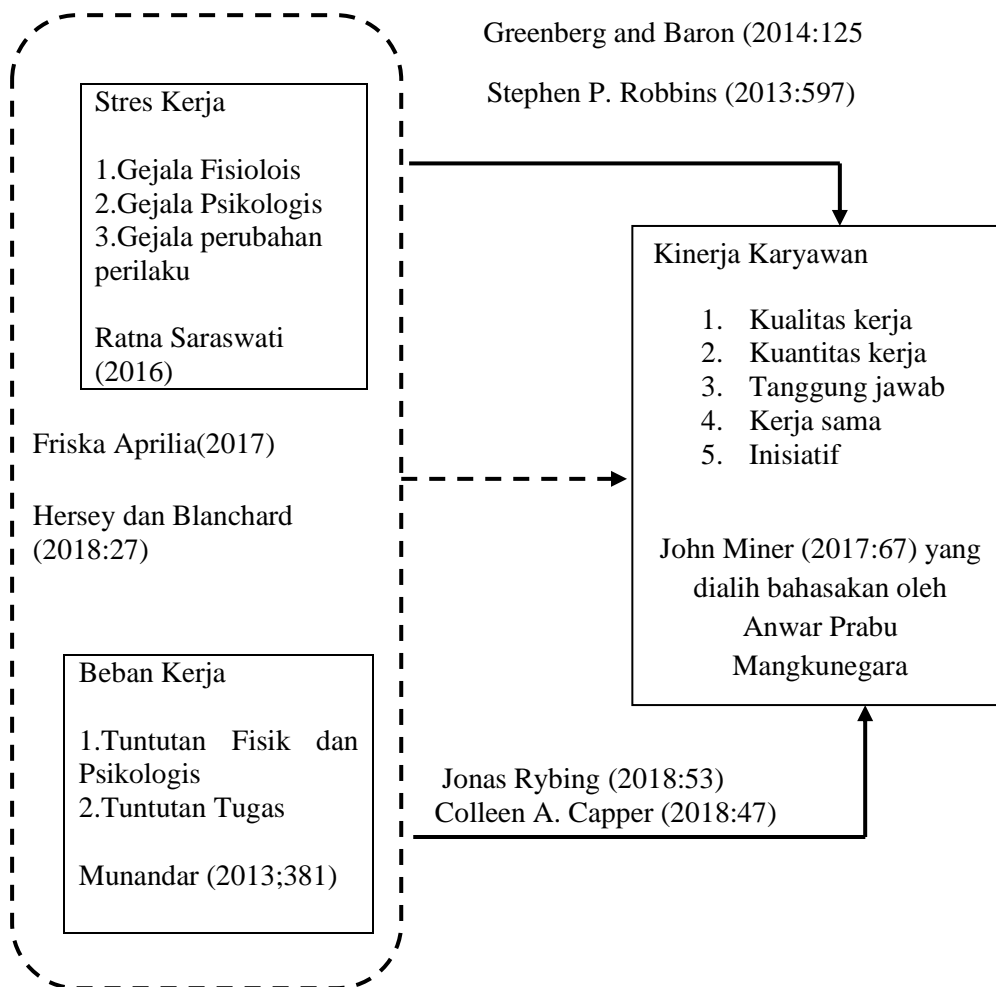
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan adalah aset penting dalam sebuah perusahaan manapun, karena sumber daya manusia lah yang akan membawa perusahaan pada tujuannya. Oleh karena itu, mengelola stres kerja karyawan dan menjaga kondisi lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan menjadi sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan target yang ingin perusahaan capai. Beban pekerjaan yang berlebihan dan kondisi lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada psikologis karyawan baik secara langsung atau pun tidak langsung, hal ini akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan akan membawa kerugian bagi perusahaan. Menurut Suprihanto, et al., (2013:64) mengemukakan hubungan stres dengan kinerja tampak jelas bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang manajer

(pemimpin) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaiknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berkinerja baik ”Pada uraian tersebut penulis dapat menarik simpulan tentang adanya: 1) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan 2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari paparan tersebut ada keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja, selanjutnya beban kerja mempengaruhi kinerja berdasarkan keterkaitan variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

- = **Simultan**
- = **Parsial**

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:96) Menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan

paradigm penelitian yang telah di uraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Simultan

“ Terdapat pengaruh dari stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan”

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.