

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

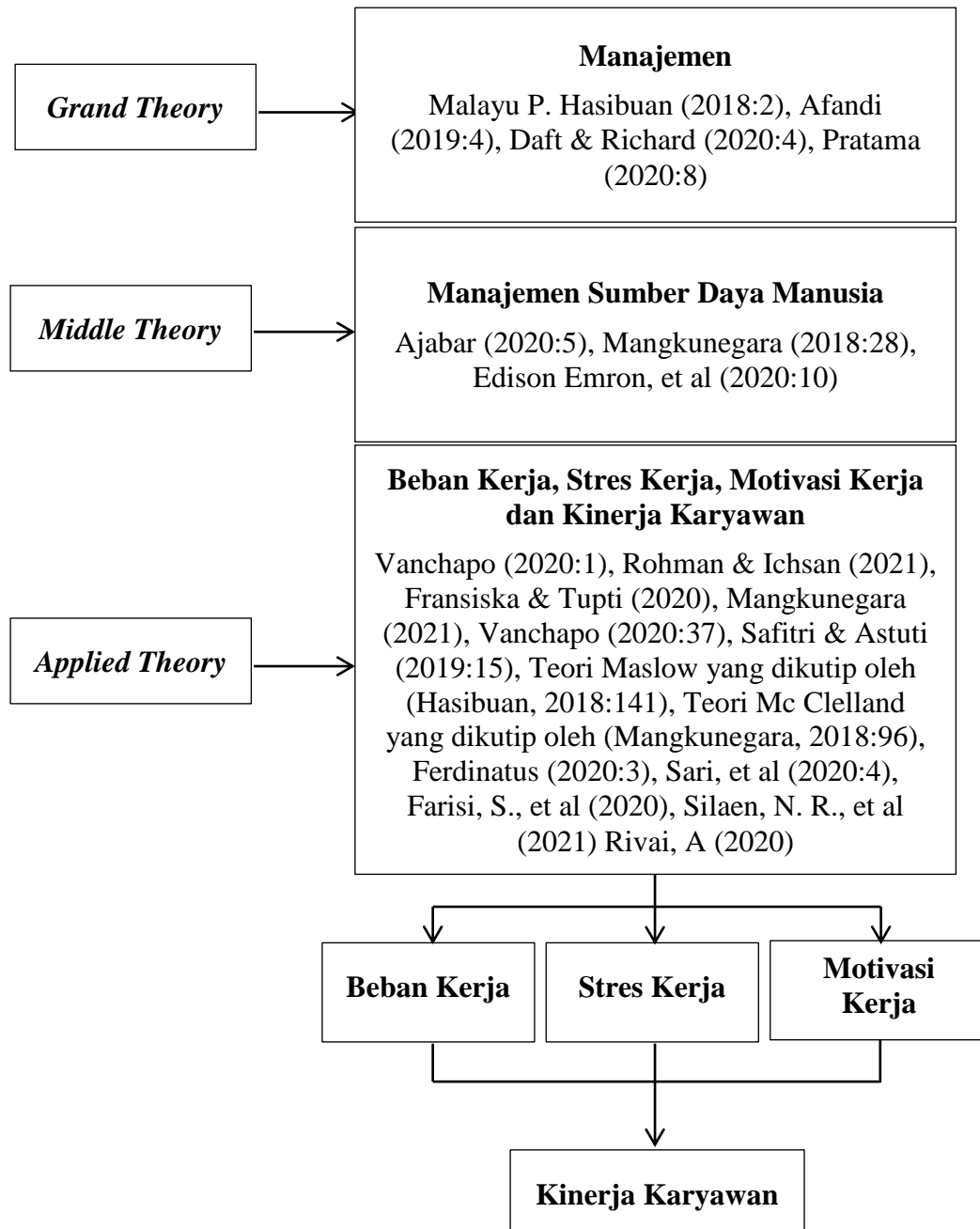
2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini, peneliti mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan dalam bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari pengertian secara umum hingga pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis, penyusunan instrumen penelitian, dan acuan dasar dalam menjelaskan hasil penelitian.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Landasan teori yang digunakan berasal dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku maupun referensi lain sebagai teori. Dengan adanya kajian pustaka ini peneliti dapat mengemukakan teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori yang digunakan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu *grand theory* yang digunakan adalah manajemen, *middle theory* yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* yang digunakan adalah beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari

jurnal-jurnal yang mendukung sebagai bahan referensi penelitian ini. Berikut kerangka landasan teori dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk bagan agar dapat lebih mudah dipahami:



Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Gambar 2. 1
Kerangka Landasan Teori

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan kegiatan koordinasi dan pengawasan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk memastikan berbagai kegiatan yang telah dilakukan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, manajemen dapat membantu untuk mengkoordinir kegiatan sehari-hari agar lebih baik serta membantu untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. Manajemen menjadi suatu mekanisme kegiatan yang diawali dari penentuan tujuan hingga pengawasan, di mana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang dilakukan secara berurutan dalam mencapai target yang telah ditetapkan di awal.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen menjadi suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian meliputi penyusunan perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakannya, serta pengendalian dan pengawasan suatu organisasi. Hasibuan (2018:2) mengemukakan bahwa manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal ini, mencakup pertanyaan mengenai apa yang diatur, apa tujuan pengaturan, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana cara mengaturnya yang mengacu pada proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Afandi (2019:23) mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen adalah proses kolaborasi antar karyawan dalam mencapai tujuan melalui proses perencanaan, organisasi, kepegawaian,

kepemimpinan dan pelaksanaan. Proses ini melibatkan sumber daya manusia yang dapat membantu menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Pratama (2020:8) dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Manajemen” mengemukakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Daft & Richard (2020:4) mendefinisikan manajemen sebagai bentuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Dari pengertian manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Manajemen berjalan baik apabila fungsi-fungsi manajemen berjalan dengan baik pula. Dalam hal ini fungsi manajemen saling berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi agar lebih efektif dan efisien. Terry & Rue (2018:17) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Selain itu, Budio (2019:63) mengungkapkan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, perintah, pengkoordinasian, dan pengendalian.

Robbins & Coutler (2018:45) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen antara lain :

1. Perencanaan (*Planning*), meliputi sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
2. Penataan (*Organizing*), menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.
3. Pengarahan (*Actuating*), Membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.
4. Pengendalian (*Controlling*), mengawasi aktivitas-aktivitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Dari berbagai fungsi yang telah dipaparkan di atas, dapat dipahami bahwa memiliki suatu proses dengan beberapa tahapan dalam untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitanya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitik beratkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak dan efektif. Hal tersebut mejadi penentu dari pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan.

Sehingga pengelolaan yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kontribusi setiap karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitanya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitik beratkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen.

Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Adapun beberapa pengertian menurut para ahli yaitu :

Ajabar (2020:5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2018:28) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemerian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Emron et al. (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat memastikan perusahaan bahwa karyawan dapat memenuhi semua tugas – tugas yang perusahaan berikan (Siyah et al., 2020:191). Menurut Marniati, Prof. Adjunct (2020:29) berpendapat bahwa terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak

berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial untuk merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan ini memerlukan pertimbangan sesuai dengan kondisi karyawan agar tidak menurunkan kontribusi karyawan dan mencegah karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa setiap organisasi menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusianya. Tujuan dari sumber daya manusia bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Selain itu, pengelolaan yang baik perlu diterapkan agar dapat berdayaguna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah

dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi perusahaan dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi aktivitas organisasi, terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang dipaparkan oleh Hasibuan (2018:21) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Merupakan aktivitas yang dilakukan dalam merencanakan program ketenagakerjaan atau mempersiapkan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tertentu.

b. Pengorganisasian

Merupakan proses yang mengatur semua tenaga kerja untuk menentukan pembagian tugas, integrasi, hubungan kerja, otorisasi dan koordinasi.

c. Pengendalian

Merupakan aktivitas untuk mengendalikan Pegawai agar melakukan tugasnya sesuai dengan yang telah diarahkan, membantu Pegawai agar tetap bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Fungsi dari pengendalian adalah untuk meninjau kembali dan mengkoreksi ketika terjadi kesalahan pada proses perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, pemilihan, penyesuaian, dan orientasi untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat guna membantu pencapaian tujuan suatu organisasi.

b. Pengembangan

Merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, *skill*, konsep, dan sikap karyawan melalui pelatihan tenaga kerja dan pendidikan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa untuk Pegawai berupa uang atau barang pada tenaga kerja sebagai imbalan atau gajidari perusahaan atas pekerjaannya.

d. Pengintegrasian

Merupakan aktivitas menyatukan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis dan saling memberikan keuntungan.

e. Pemeliharaan

Merupakan aktivitas menjaga serta meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan tenaga kerja agar mereka tetap ingin bekerja dan memberikan dedikasinya terhadap perusahaan.

f. Kedisiplinan

Berupa kesadaran dan keinginan untuk menaati peraturan untuk mengikuti norma-norma baik di perusahaan maupun di masyarakat.

g. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja dengan tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Pemberhentian ini diakibatkan oleh kemauan diri sendiri Pegawai, pemberhentian ini dapat berasal dari keinginan tenaga kerja, perusahaan, kontak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu hal yang timbul karena adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses sesuatu. Dalam hal ini, karyawan akan dihadapkan dengan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu secara kualitas maupun kuantitasnya. Adanya beban ini, karyawan akan terikat pada pekerjaannya sehingga mereka tidak dapat puas pada pekerjaannya. Banyak atau sedikitnya beban kerja yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perasaannya dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Dalam hal ini, manajemen perlu mengupayakan tingkat intensitas pembebanan yang maksimal antara individu satu dengan individu lainnya.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima

pekerjaan. Beban kerja dikategorikan menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Vanchapo (2020:2) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rohman & Ichsan (2021:5) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Fransiska & Tupti (2020:227) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Abang et al. (2018:230) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari adanya interaksi antara tuntutan tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, pengembangan keterampilan, perilaku dan persepsi dari karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan dalam jumlah yang banyak maupun sedikit yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl yang dikutip oleh Vanchapo (2020:4-5) menyatakan bahwa beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.
 - b. Organisasi kerja Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.
 - c. Lingkungan kerja Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.
2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa pemberian beban kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, organisasi dan lingkungan kerja, serta kondisi jiwa dan psikis.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Martini (2018:6) mengemukakan bahwa terdapat 3 dimensi beban kerja, sebagai berikut :

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Dari penjelasan di atas terkait dimensi dan indikator beban kerja dapat diketahui bahwa beban kerja terdiri dari beban fisik, beban mental dan beban waktu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.5 Stres Kerja

Stres kerja tidak terlepas dari kehidupan karyawan, namun stres yang dirasakan para karyawan haruslah pada titik yang seimbang yaitu tidak terlalu tinggi dan terlalu rendah agar mencapai tingkat produktivitas yang maksimal. Penentuan tingkat stres setiap karyawan berbeda-beda sehingga manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola stres kerja setiap karyawan untuk menjaga kualitas produktivitasnya.

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalam individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi cukuplah penting. Secara lebih khusus, stres kerja dapat terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (S. P. Robbins & Judge, 2018).

Anwar Prabu Mangkunegara (2020:45) berpendapat bahwa stres kerja adalah keadaan yang tertekan, baik secara fisik maupun mental. Keadaan tertekan ini ciri bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan suatu individu. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.

L. N. Safitri & Astutik (2019:15) berpendapat bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta

tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu. Selain itu, stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing. Stres kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. Menurut Wibowo & Handayani (2020:187) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitaskerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada

dalam ketegangan tinggi.

2. Konflik Peran

Sebagian pekerja yang bekerja diperusahaan yang kurang memiliki strukturyang jelas mengakami stres karena konflik peran. Mereka merasakan stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan manajemen.

3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti memiliki harapan-harapan ketika memulai pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataannya impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik seringkali tidak tercapai karena ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian kinerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

Menurut Nusran & Lantara (2019:77) adanya dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal, sebagai berikut:

1. Tidak adanya dukungan dari lingkungan

Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti stres cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja, atasan, pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga yaitu orangtua, menantu, mertua, anak, saudara. Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.

2. Tidak berkesempatan berperan

Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

3. Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

4. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja berupa suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan stres kerja.

5. Manajemen yang tidak sehat

Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius.

6. Tipe kepribadian seseorang

Jenis kepribadian individu menjadi salah satu faktor penyebab stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stres kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.

7. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja berasal dari luar dan dalam diri individu tersebut. Faktor-faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Hubungan lingkungan sekitar individu menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja serta keadaan atau atmosfer juga memengaruhi seorang individu mengalami stres kerja. Sedangkan faktor dari dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Afandi (2019:179-180) mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator stres kerja, sebagai berikut:

1. Tuntunan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntunan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu

fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntunan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan

Dari penjelasan di atas terkait dimensi dan indikator stres kerja dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.6 Motivasi Kerja

Motivasi bersumber dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, manajemen sangat perlu untuk memberikan motivasi kepada karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Salah satu bentuk motivasi adalah dengan adanya pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi atau memiliki kinerja dan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Seseorang dengan motivasi tinggi akan

memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Sehingga pemberian motivasi kerja yang tepat dapat memajukan dan mengembangkan organisasi, hal ini dikarenakan karyawan akan tergugah untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi berasal dari kata motif yang berarti sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

Menurut teori Maslow yang dikutip oleh (Hasibuan, 2018:141) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan proses mengerahkan daya dan potensi karyawan untuk bekerjasama secara produktif dalam mewujudkan keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut teori Mc Clelland yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2018:96) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu bentuk kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Selain itu, Ferdinatus (2020:3) dalam penelitiannya berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.6.2 Teori - Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dicetuskan oleh beberapa ahli yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan (2018:148) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” dibagi menjadi dua kelompok, antara lain:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiknya dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk pangan, sandang, papan, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungan sekitar.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c. Teori Herzberg (Teori XY)

Menurut Herzberg, dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu :

- 1) Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*), yaitu faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena akan kembali titik nol setelah dipenuhi. Faktor ini meliputi hal-hal seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Tidak terpenuhinya faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan pada individu tersebut.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation Factors*), yaitu faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seperti perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

d. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial yang didukung oleh kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, harapan keberhasilan dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Pada teori ini, Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan.

e. Teori *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth* (ERG)

Dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H Maslow. Teori ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu :

- 1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence need*)
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)
- 3) Kebutuhan Kemajuan (*Growth Needs*)

f. Teori Motivasi *Human Relations*

Teori ini mengemukakan bahwa hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

g. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi.

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses antara lain:

a. Teori Harapan

Dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- 1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori keadilan

Teori ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan.

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:104) pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya;

a. Prestasi, merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian di atas, maka tampak jelas

bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

- b. Pengakuan, merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.
- c. Tanggung Jawab, dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan.
- d. Pengembangan Potensi Individu, merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2. Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

- a. Gaji, merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal.
- b. Kondisi Kerja, merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.
- c. Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari dalam maupun luar diri karyawan, dimana dalam hal ini kedua faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain untuk menimbulkan motivasi dalam diri karyawan.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja mengacu pada teori kebutuhan yang dicetuskan oleh Mc Clelland yang dialih bahasakan oleh (Hasibuan, 2018:154), sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*)

Merupakan dorongan untuk mengungguli atau berprestasi atas suatu standar. Dalam hal ini, karyawan akan bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan *feedback* atas hasil kerja yang dilakukan, dan berkeinginan untuk mendapatkan tanggung jawab yang besar. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
- b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan.
- c. Antusias untuk mendapatkan penghargaan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Needs of Affiliation*)

Merupakan hasrat untuk memiliki hubungan erat, kooperatif, dan akrab dengan pihak lain. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial yang tinggi. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kebutuhan untuk diterima oleh orang lain di lingkungan kerja.
- b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.
- c. Kebutuhan untuk ikut serta atau bekerjasama.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs of Power*)

Merupakan suatu bentuk ekspresi atau perilaku dari seseorang untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain agar mereka berperilaku sesuai dengan keinginannya tanpa paksaan. Dalam hal ini, karyawan memiliki kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.
- b. Kebutuhan untuk menduduki jabatan tertentu.
- c. Kebutuhan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan

Dari penjelasan di atas terkait dimensi dan indikator motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam keberlangsungan kegiatan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan kinerja yang semakin baik maka pencapaian perusahaan dapat segera dicapai. Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan baik dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang meliputi pemeliharaan, penilaian, dan pengawasan pada setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan dikatakan berhasil apabila target perusahaan telah dipenuhi bahkan dilampaui dengan baik, sedangkan karyawan yang kurang berhasil apabila target yang ditetapkan perusahaan masih di bawah standar kinerja perusahaan.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sari et al. (2020:4) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Farisi et al. (2020:16) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Sedangkan menurut Silaen et al. (2021:2) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Selain itu, Rivai (2020:215) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut. Sehingga berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki oleh

organisasi itu sendiri, oleh sebab itu suatu perusahaan harus memastikan bahwa kinerja karyawannya sesuai dengan kriteria jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Lukito & Alriani (2018) dan Gofar & Nurlinda (2021) telah melakukan berbagai identifikasi sehingga menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi (materiil dan non materiil), merupakan dorongan yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas_fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima, merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu

kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, merupakan pemberian pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan mereka dengan organisasi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa naik turunnya kinerja karyawan dapat disebabkan karena kompetensi, motivasi, dukungan yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja yang diberikan, dan kepuasan kerja yang karyawan rasakan.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Robbin berpendapat dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:9) bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :
 - a. Kerapihan

- b. Ketelitian
 - c. Hasil Kerja
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
 3. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Mengambil Keputusan
 4. Kerjasama dalam hal ini kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - a. Jalinan Kerjasama
 - b. Kekompakan
 5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah

atasan.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan juga sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Ahmad A. Zefan & Maulidyah A. Rizqi (2024) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Envilab Indonesia Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA), Vol. 8 No. 2 https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas.	- Penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening. - Objek penelitian berbeda.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
2	<p>Bela N. Aprilia & Sonny Hersona (2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek</p> <p>YUME : Journal of Management, Vol. 4 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.37531/yum.v4i2.878</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>- Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas.</p>
3	<p>C. O. Daniel (2019)</p> <p><i>Effects Of Job Stress On Employee's Performance</i></p> <p>International Journal of Business Management and Social Research, Vol. 6 No.2</p> <p>https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>- Objek penelitian berbeda.</p>
4	<p>Desi Kristanti & Ria L. Pangastuti (2019)</p> <p><i>Effect Of Work Stress, Work Motivation, And Work Environment To Employee Performance UD. Pratama Karya</i></p> <p>Business and Finance Journal, Vol. 4 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>- Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>- Objek penelitian berbeda.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
5	<p>Dhiki Arta Ditya & Kumara Adji Kusuma (2024)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa</p> <p><i>Innovative Technologica: Methodical Research Journal</i> Vol. 3 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.47134/innovative.v3i2.17</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
6	<p>Dodi Pramana (2019)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Cabang Medan</p> <p><i>Journal for Business and Entrepreneur</i>, Vol. 3 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.55208/jbe.v17i1.312</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel pelatihan sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
7	<p>Enza Resdiana & Lavenia I. Pratiwi (2022)</p> <p>Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik Unit SA IIIB</p> <p>JEK: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif, Vol. 7 No.1</p> <p>https://doi.org/10.31851/jek.v7i1.562</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel shift kerja sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
8	<p>Gimisia Kakisina, Agung Kwartama, Bambang Kurniadi, Riris Ariska dan Syaiful Ahmad (2024)</p> <p><i>The Influence of Work Motivation on Operational Employee Performance at PT. Pupuk Indonesia Logistics Jakarta</i></p> <p>METEOR, Vol. 17 No. 1 https://doi.org/10.56225/meteor.v2i1.171</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian berbeda.
9	<p>Hendra Tokilo, Ahmad Firman, dan Badaruddin (2024)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Bahari Persada di Kab. Morowali</p> <p>Ezenza Journal Vol. 3 No.1 https://doi.org/10.31092/ej.v9i3.894</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
10	<p>Herman, Silvia Sari Sitompul, dan Jonsaris Othinel Purba (2024)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Inti Agro Pekanbaru</p> <p>LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan Vol. 3 No. 4 https://doi.org/10.37634/jbt.v3i2.243</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11	<p>I. Eistiana & R. Destiningsih (2021)</p> <p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus dalam Divisi Finance Dan Accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industri)</p> <p>Jurnal Ecoment Global, Vol. 6 No.1</p> <p>https://doi.org/10.61178/jeg.v158.868</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
12	<p>Ignatius S. Kurniawan & Fahmi A. Rizki (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri Agro Lestari</p> <p>Jurnal Sosial dan Sains, Vol. 2 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian berbeda.
13	<p>Maartje Paais & Jozef R. Pattiruhu (2020)</p> <p><i>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</i></p> <p>The Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol. 7 No. 8</p> <p>https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Variabel kepuasan sebagai variabel terikat.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
14	<p>M. Ramdani Irfan & Dina Mellita (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Ammonia P4 di PT. Pusri Palembang pada Masa Pandemi Covid-19</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (MEA) Vol. 6 No.3</p> <p>https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2429</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
15	<p>M. Riduan, S. Helmi, M. Gunarto, T. Trisnawati (2024)</p> <p><i>The Influence of Work Stress and Workload on Work Motivation and Its Impact on the Performance</i></p> <p>International Journal of Finance Research, Vol. 5 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.47747/ijfr.v5i2.1743</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas. Dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. - Objek penelitian berbeda.
16	<p>Reka Malinda (2020)</p> <p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Cahaya Timur Ogan Komering Ilir</p> <p>Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15 No. 3</p> <p>https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i3.2920</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan, insentif, remunerasi sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
17	<p>Ria Estiana, Nurul G. Karomah, Retno S. Budiasningrum, dan Eva Khoerunisa (2022)</p> <p>Analisis Kinerja Karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama</p> <p>Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol. 8 No. 1</p> <p>https://dx.doi.org/10.47686/jab.v8i1.526</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, kompetensi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
18	<p>R. Jalagat (2017)</p> <p><i>Determinants of Job Stress and Its Relationship n Employee Performance</i></p> <p>American Journal of Management Science and Engineering Vol. 2 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian berbeda.
19	<p>R. L. Silaban, A. W. Handaru, A. Saptono (2021)</p> <p><i>Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance</i></p> <p>The International Journal of Social Sciences World. Vol. 3 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.36778/tijosw.v3i1.807</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
20	<p>Sri Meutia & Nurhabiba A. Manalu (2024)</p> <p>Analisis Pengaruh Tanggung Jawab, Kondisi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda</p> <p>Jurnal Industri Samudra Vol. 5 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.51920/jis.v15i0</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel tanggung jawab dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
21	<p>Sri Wahyu, Lely H. Setyanti, Inas R. Fagastia, Sudarsih (2022)</p> <p><i>The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance</i></p> <p>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol. 5 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>work-life balance</i> sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.
22	<p>Teti & Marisi Pakpahan (2023)</p> <p>Mengukur Kinerja Melalui Motivasi dan Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Central Agro Pertiwi</p> <p>JMBA: Jurnal Manajemen dan Bisnis Asmi Vol 9 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.39987/jmba.v9i2.11</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi dan beban kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian berbeda.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Nama Jurnal, Volume	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
23	<p>Titin Ruliana (2024)</p> <p><i>The Influence Of Competence, Job Stress And Workload Through Job Satisfaction On Employee Performance</i></p> <p>IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development) Vol. 7 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.29138/ijebd.v7i2.2705</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. - penelitian berbeda.
24	<p>Wiwik & Subarjo (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Visqa Chemical Makmur</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.22154/jema.v1i2.3632</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas. Dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian berbeda.
25	<p>Zhafira A. Khairunnisa, Syaiful Bahri, Sjahril Effendy (2021)</p> <p><i>The Effect of Work Load, Compensaton, and Motivation on Employee Performance</i></p> <p>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol. 4 No. 4</p> <p>https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.3134</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas. - Objek penelitian berbeda.

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel bebas (*independent*) yaitu beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini berusaha untuk melakukan dan menjelaskan kontelasi tugas serta fungsinya secara baik dan benar antara variabel yang akan diteliti. Terutama untuk konstelasi hubungan yang ideal itu dilakukan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai

dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel-variabel penelitian yang dilakukan.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2020:95) kerangka pemikiran merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kerangka adalah penjelasan konseptual berbasis teori sementara tentang hubungan objek masalah individu. Kerangka konseptual merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan variabel beban kerja merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, beban kerja menjadi faktor karena besar atau kecilnya tugas yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembebanan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, karena stres kerja dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi juga merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena dorongan dalam diri karyawan untuk terus berkembang dan berprestasi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan tingkat kinerja pada karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek dipengaruhi oleh adanya beban kerja yang berlebihan, tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan dan rendahnya tanggung jawab serta semangat

karyawan dalam melaksanakan tugas. Setiap faktor dari kinerja karyawan saling memiliki keterkaitan atau adanya hubungan. Maka, kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan adanya hubungan antara pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek baik secara simultan maupun individual parsial.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja sangat mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan, karena beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Dalam hal ini, banyak atau sedikitnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Jika beban kerja yang terlalu tinggi baik dari segi waktu yang diberikan maupun pekerjaan yang lebih tinggi dari kemampuan akan menuntut karyawan untuk mengerahkan kemampuannya secara berlebihan sehingga hal tersebut dapat menyebabkan *overstress* atau kelelahan, karena karyawan perlu beradaptasi dan mempelajari pekerjaan yang berbeda, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih memakan banyak waktu dan berdampak pada target kerja yang diharapkan. Sebaliknya jika beban kerja yang diberikan lebih rendah dari kemampuan akan memberikan kenyamanan bagi karyawan, namun jika tidak diikuti dengan kesadaran diri hal tersebut dapat menimbulkan rasa bosan dan menurunnya konsentrasi. Sehingga hal tersebut juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Karena itu, perusahaan perlunya memperhatikan pembebanan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar kinerja yang dihasilkan optimal.

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Zhafira A. Khairunnisa, Syaiful Bahri dan Sjahril Effendy (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Shela F Nuzulita & Sumartik (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, R. L. Silaban, A. W. Handaru dan A. Saptono (2021) melakukan penelitian yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini semakin sesuai pembebanan kerja yang diberikan dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tinggi.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja sangat mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan, karena stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat berdampak pada emosi, konsentrasi dan kondisi seorang karyawan. Stres yang dialami karyawan dapat berdampak positif maupun negatif. Dalam hal ini, stres kerja yang dialami karyawan dapat berdampak positif ketika karyawan menganggap stres terhadap pekerjaan yang dialaminya merupakan suatu bentuk tantangan dalam mencapai prestasi kerja sehingga hal tersebut akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sedangkan stres dapat berdampak negatif ketika karyawan merasa terdapat sesuatu hal yang mengganggu pekerjaannya, beban

kerja terlalu besar hingga menyebabkan menurunnya kesehatan karyawan. Oleh karena itu, baik karyawan maupun perusahaan harus dapat melakukan manajemen stres yang dialami agar tidak berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh R. Jalagat (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Titin Ruliana (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Enza Resdiana dan Lavenia I. Pratiwi (2022) melakukan penelitian yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini semakin tinggi manajemen stres pada karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tinggi.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, karena motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal maupun eksternal baik positif maupun negatif untuk mengarahkannya. Dalam hal ini, karyawan memiliki dorongan untuk mendapatkan keinginannya baik berupa bonus, insentif, jabatan, maupun prestasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karyawan akan memiliki loyalitas dan produktivitas sehingga hal tersebut dapat

meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi memiliki kepuasan kerja dan performa yang tinggi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil mencapai tujuannya.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh I. Eistiana dan R. Destiningsih (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dodi Pramana (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Reka Malinda (2020) melakukan penelitian yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan karena motivasi memberikan dampak positif bagi kemajuan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

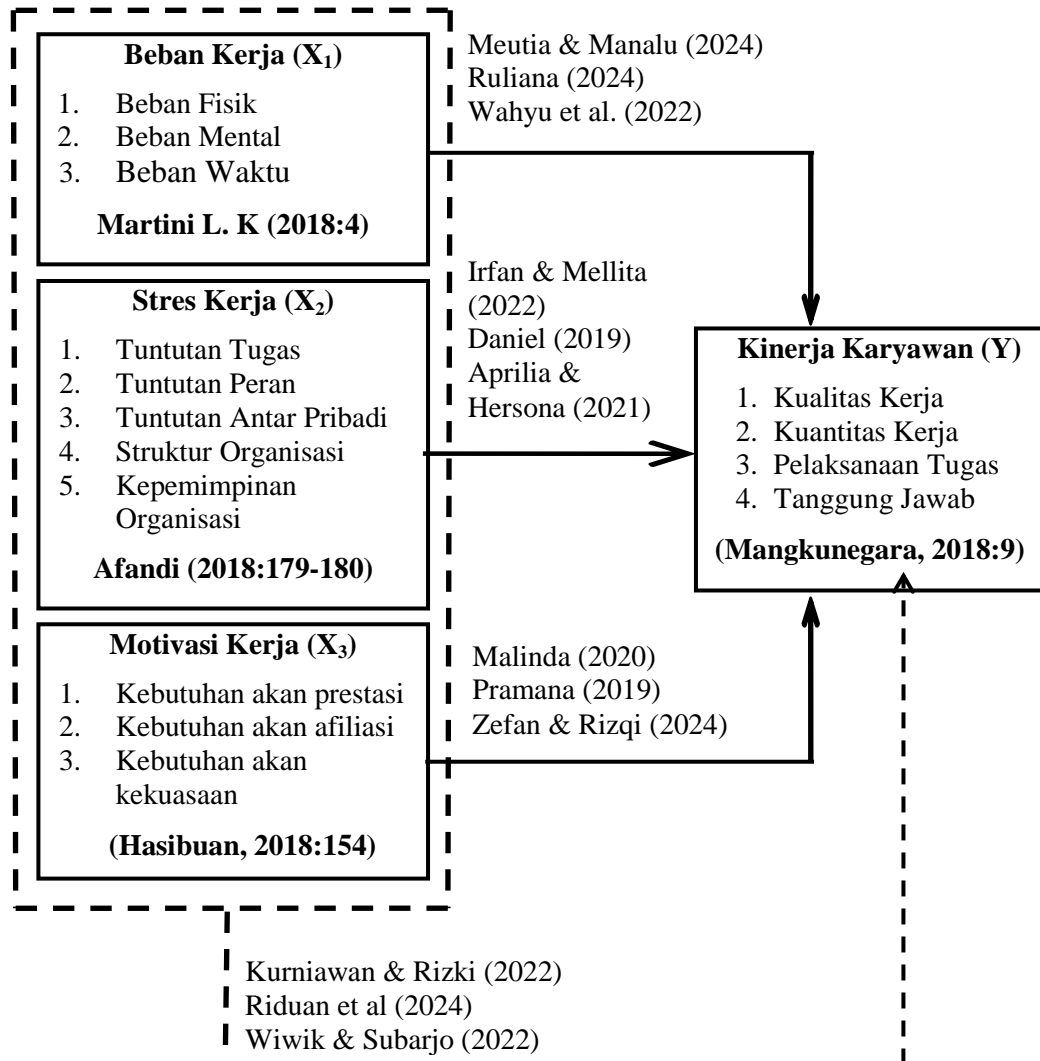
Dalam suatu perusahaan kontribusi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu membantu dengan memberikan kinerja yang terbaiknya. Melalui pengawasan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja cenderung mempengaruhi satu sama lain. Beban kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja, beban kerja yang merupakan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan harus diberikan sesuai kemampuan karyawan, karena jika suatu perusahaan memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka mereka akan merasa terbebani ataupun bosan dan hal tersebut dapat memicu terhadap penurunan kinerja karyawan. Pembebanan dan situasi kerja yang tidak sesuai akan berdampak pada timbulnya stres yang dirasakan karyawan, karena stres dapat berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal karyawan yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada diri karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan sangat berpengaruh kepada motivasi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Karena hal tersebut dapat memicu ketidaksediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak akan terselesaikan yang menyebabkan produktivitas karyawan akan kinerjanya menurun. Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki strategi dalam pembebanan kerja karyawan agar dapat sesuai dan seimbang dengan kemampuannya, maka stres kerja yang dirasakan karyawan dapat diminimalisir. Ketika beban kerja dan stres kerja karyawan dapat diatasi dengan baik akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk terus berprestasi dengan cara meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Igantius S. Kurniawan dan Fahmi A. Rizki (2022) menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu,

Wiwik dan Subarjo (2022) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mencoba mengembangkan penelitian ini. Berikut secara sistematis paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

-----> Pengaruh secara simultan

————> Pengaruh secara parsial

Gambar 2. 2
Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.

Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Sesuai dengan uraian tersebut, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh signifikan beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.