

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka akan dijelaskan beberapa pengertian dari *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi yang artinya akan berkaitan satu sama lain terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1 *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Kelebihan beban kerja merupakan masalah yang hampir sering terjadi pada setiap organisasi. *Work overload* dapat terjadi ketika bertambahnya beban kerja dan bertambahnya pekerjaan.

2.1.1.1 Pengertian *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Work overload adalah campuran dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif berasal dari tugas yang banyak, sedangkan beban kerja kualitatif ketika individu merasa tidak mampu dalam bertugas dan tidak menggunakan kemampuan dalam bekerja (Susiarty et al. dalam Damayanti, 2019: 194).

Beban kerja adalah suatu aktivitas bekerja yang harus dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika karyawan dapat melakukan dan beradaptasi dengan baik pada beberapa tugas yang telah diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja bagi karyawan (Vanchapo, 2020: 1).

Berdasarkan penjelasan para ahli mengenai pengertian *work overload* (beban kerja berlebihan), dapat disimpulkan bahwa *work overload* adalah suatu kondisi dimana karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut ataupun banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar rutinitas yang biasa dilakukan oleh karyawan sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

2.1.1.2 Faktor Penyebab *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut (Harini et al., 2018: 143).

1. Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dilihat baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi Kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.1.3 Dampak *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan.

Dampak negatif beban kerja berlebihan (*work overload*) diantaranya sebagai berikut (Manuaba dalam Fauziah Zuhdiyati, 2022: 13).

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan pelanggan. Seperti harus menunggu lama sehingga pelayanan terhadap pelanggan menjadi tidak memuaskan.

3. Kenaikan absensi

Beban kerja yang terlalu banyak juga bisa mengakibatkan pegawai menjadi kelelahan atau sakit. Hal ini menjadi hal yang buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.4 Dimensi *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Berikut ini merupakan dimensi beban kerja berlebihan (*work overload*) (Karatepe dalam Fauziah Zuhdiyati, 2022: 13).

1. Waktu kerja (*Working time*)

Waktu kerja digunakan untuk mengukur waktu yang diperlukan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Waktu kerja sebagai acuan pekerjaan menjadi beban bagi individu ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

2. Beban pekerjaan (*Work load*)

Beban kerja merupakan hal yang dirasakan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Besar kecilnya beban kerja tergantung persepsi dari masing-masing individu dalam menerima pekerjaan.

3. Kecepatan kerja (*Working speed*)

Kecepatan kerja merupakan lamanya individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Umumnya, organisasi akan menerapkan kecepatan kerja agar tujuan organisasi cepat tercapai.

4. Kerja keras (*Hard work*)

Kerja keras dilakukan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap organisasi menginginkan kerja keras dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

2.1.2.1 Pengertian Stres dan Stres Kerja

Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah penting karena situasi itu dapat memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Rivai dalam Safitri dan Astutik, 2019: 15).

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi kondisi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020:241).

Stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan dan ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya (Bhastary, 2020: 163).

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan sehingga memengaruhi

kepuasan kerja dan produktivitas kerja tidak mampu untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif respon non spesifik dari tubuh terhadap permintaan yang dibuat untuk itu. Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut stresor, stres dapat disebabkan oleh beban pekerjaan yang semakin besar, hal ini berdampak pada gejala fisik seperti kelelahan dan gejala afektif seperti perasaan yang terganggu.

2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, sebagai berikut (Bhastary, 2020: 163).

1. Lingkungan fisik

Beberapa stressor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruangan kantor yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran dan tugas

Stressor karena peran dan tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dijalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran ditempat mereka bekerja.

3. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Penyebab stres antar pribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4. Organisasi

Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk karyawan yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk karyawan yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

2.1.2.3 Dampak dari Stres

Stres memiliki sejumlah konsekuensi, bila stres positif, hasilnya dapat berupa energi yang lebih besar seperti antusiasme dan motivasi. Bila konsekuensinya negatif akan berdampak pada perusahaan atau organisasi. Gejala stres dapat berupa: (Thangiyah dalam Hendrawan, 2020: 58).

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan-perubahan dalam metabolisme, meningkatkan angka denyut jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan lainnya.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja, dalam kenyataannya hal ini merupakan efek psikologis dari stres. Tetapi bisa juga dilihat dari status psikologis tertentu, misalnya ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, depresi, kehilangan daya konsentrasi dan kreativitas, mengurung diri, merasa terasing dan mengasingkan diri.

3. Gejala Perilaku

Stres yang berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas, seperti menunda atau menghindari pekerjaan. Meningkatkan kecenderungan perilaku tinggi, seperti berjudi, mabuk dan bunuh diri.

2.1.2.4 Dimensi Stres Kerja

Adapun dimensi yang digunakan dari variabel stres kerja yaitu: (Massie et al., 2018: 43).

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang berkaitan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan 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.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan

organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf dan Syarif, 2018: 68).

Pendapat lain juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu perasaan keyakinan terhadap misi organisasi, merasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi, merasa loyal dan cinta pada organisasinya sebagai tempat untuk kelangsungan hidupnya dan bekerja (Dessler, 2019: 33)

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan mengenai komitmen organisasi dapat diperoleh kesamaan pengertian bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang mengikat individu atau karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan sikap loyalitas terhadap organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas-tugas, keyakiannya atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, di mana komitmen yang tinggi ditunjukkan oleh rendahnya tingkat ketidakhadiran dan rendahnya tingkat perputaran (*turn over*) individu atau karyawan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan ditentukan oleh beberapa faktor. Terdapat tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, yaitu: (Van Dyne, Graham dan Dienesche dalam Priansa, 2018:242).

1. Personal yang meliputi:

- a. Ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistic (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

- b. Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan. Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d. Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi
- e. Status perkawinan. Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja. Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional yang meliputi:

- a. Nilai (*value*) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan.
- b. Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
- d. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

3. Posisional yang meliputi:

- a. Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin banyak memberi peluang karyawan untuk

menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi.

- b. Tingkat pekerjaan. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.3.3 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sulit mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dipelihara agar tetap tumbuh di sumber daya manusia. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasi oleh pimpinan adalah: (Priansa, 2018:111).

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri karyawan tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati, ikut merasakan terhadap apa yang dirasakan karyawan.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya karyawan selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

2.1.3.4 Dimensi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continance commitment* dan *normative* (Busro, 2018: 78)

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) mendasarkan pada keterikatan emosional, pemahaman dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi dengan indikator:
 - a. Keinginan berkarir di organisasi
 - b. Rasa percaya terhadap organisasi
 - c. Pengabdian terhadap organisasi
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) yang berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mengikatkan diri terhadap berbagai aktivitas organisasi yang didasarkan pada kesadaran dan penilaian untung rugi (pengorbanan) yang dirasakan individu karyawan dengan indikator:
 - a. Kecintaan pegawai terhadap organisasi
 - b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
 - c. Bersedia mengutamakan kepentingan perusahaan
 - d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
 - e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma-norma, prinsip-prinsip atau nilai-nilai yang ada dalam diri individu karyawan yang menimbulkan adanya keyakinan individu karyawan atas tanggung jawabnya terhadap organisasi (*involves employee's feeling of obligation to stay with the organization*). Karyawan merasa harus bertahan bersama organisasi karena adanya rasa tanggung jawab dan loyalitas dengan indikator
 - a. Kesetiaan terhadap organisasi

- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja dalam perusahaan

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitatif dan kuantitatif pun dapat menjadi salah satu pertimbangan tingkat keberhasilan suatu kinerja.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik (Kasmir, 2019: 182).

Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Pendapat lain secara lebih jelas bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dalam Fahmi, 2018: 2). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan (Milkovich dan Brodreau dalam Sumardjo dan Priasa, 2018: 193).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah

ditentukan sesuai kualitas, kuantitas, dan waktu kerja demi tercapainya tujuan organisasi berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu: (Wirawan dalam Muhammad Abu Wildan, 2021: 50).

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat, pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. faktor internal organisasi atau perusahaan antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi atau perusahaan adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu: (Robbins dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 351).

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. *Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, artinya terdapat kesesuaian antara kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas (*Quantity*) adalah segala bentuk ukuran yang tertarik dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, kuantitas merupakan jumlah hasil yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti (*Quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja

dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu yang baik yaitu ketika kegiatan dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Efektivitas biaya merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Faktor-faktor yang memepengaruhi efektivitas kerja, ada empat yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen.

5. Kemandirian (*Independent*)

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana kemandirian merupakan suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk

kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun berpikir dan bertindak kreatif dan penuh inisiatif, mampu memengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan tersendiri dari usahanya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan oleh peneliti sebagai acuan dasar berupa teori maupun hasil temuannya. Hal tersebut digunakan sebagai data pendukung yang memiliki peran penting untuk menunjang penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan tentunya relevan dengan variable yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun/Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Dewa A.K, Riana, & Subudi. (2017). <i>Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi Terhadap stress Kerja</i>	Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial work overload, Ambiguitas peran dan budaya organisasi memengaruhi stres kerja.	Terdapat variabel Ambiguitas Peran (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Stres Kerja (Y)	<i>Work Overload</i> (X_1)	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. (2017). Vol. 1 No. 2 ISSN: 2337-3067
2.	Made L.C. 2022. <i>Pengaruh Burn Out dan Work Overload pada Kinerja Auditor dengan Emotional Stability sebagai Pemoderasi</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>job burnout</i> berpengaruh negatif pada kinerja auditor. <i>Work overload</i> berpengaruh	Terdapat variabel <i>Burn Out</i> (X_1) dan <i>Emotional Stability</i> sebagai Pemoderasi	Terdapat variabel <i>Work Overload</i>	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. (2017). 2022. Vol. 11 No. 03

No.	Penulis/Tahun/Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		negatif pada kinerja auditor.			E-ISSN: 2337-3067
3.	Chandra Rini. 2017. <i>Pengaruh Work Overload (Beban Kerja) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Lansia</i>	Variabel <i>work overload</i> dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa	Tidak terdapat variabel komitmen organisasi	Menggunakan variabel <i>work overload</i> , stres kerja dan kinerja karyawan	Jurnal manajemen dan keuangan. Vol. 6 No. 1 (2017). ISSN 2252-844X
4.	Rianto, Survi & Arief. (2020). <i>Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Malang</i>	Menyatakan bahwa beban kerja berlebihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Tidak terdapat variabel stres kerja	Terdapat variabel beban kerja, komitmen dan kinerja karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 6 No. 2 ISSN: 2460-1012
5.	DCY Simanjuntak, Arfi & Andre. (2021). <i>Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera</i>	Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di	Terdapat lingkungan kerja	Menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan	Jurnal Indonesia Sosial Teknologi (JIST). Vol. 2 No. 02 (2021).

No.	Penulis/Tahun/Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.			
6.	Ekhsan M & Septian Burhan. (2021). <i>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra</i>	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan	Terdapat variabel konflik kerja dan variabel kompensasi	Menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol 1 No. 1 (2021). ISSN: 2723-701X
7.	Mhd. Sulaeman Hsb, & Fitriyanti (2020). <i>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Harapan Raya Pekanbaru</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT PT Bank Syariah Mandiri cabang Harapan Raya Pekanbaru	Tidak terdapat variabel stres kerja dan komitmen organisasi	Terdapat variabel beban kerja (<i>work overload</i>)	Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah. Vol. 3 No. 1 (2020). ISSN: 2654-3923
8.	Ghozali Zahra. (2022). <i>Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi</i>	Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap	Terdapat variabel komitmen organisasi tetapi sebagai variabel X	Menggunakan variabel stres kerja dan komitmen organisasi	Jurnal Riset Psikologi (JRP). Vol. 2 No. 1 (2022). ISSN: 2798-6071

No.	Penulis/Tahun/Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		komitmen organisasi			
9.	Hasin, Nagh & Al-Aziz. (2022). <i>The Effect of Organizational commitment on Non-Financial Performance: Insights from Public Sector Context in Developing Countries</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>work overload</i> dan stres kerja	Terdapat variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel Y	<i>Journal of International Business Management</i> (JIBM). (2022). Vol. 5 No. 8 ISSN: 2616-4655
10.	Putri, Cahyono & Haeruddin. (2020). <i>Pengaruh Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Corn Dryer Sidrap</i>	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk	Terdapat variabel tambahan yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Menggunakan variabel stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Indonesia Journal of Business and Management. Vol.2 No. 2 (2022). ISSN: 2460-3767
11.	Wuisan Dewi. (2022). <i>Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen dan	Terdapat variabel kepuasan kerja	Menggunakan variabel stres kerja, komitmen organisasi dan	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi (JMBI). Vol. 7 No.1

No.	Penulis/Tahun/Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		kinerja organisasi. Selain itu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja		kinerja karyawan	ISSN: 2356-3966
12.	Sofia, Merry, Sufiyati & Cokki. (2021). <i>Effect of Work Overload on Job satisfaction Thought Burnout</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan, namun beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Terdapat variabel <i>Burnout</i> dan kepuasan kerja sebagai variabel Y	Terdapat variabel <i>Work overload</i>	<i>Journal Management & Business.</i> (2021). Vol 25 No. 1 E-ISSN 2549-8789
12.	F.N Badzaly. (2022). <i>Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial</i>	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh penerapan total quality management terhadap kinerja manajerial, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial, terdapat pengaruh	Terdapat variabel penerapan <i>Total Quality Management</i> , dan motivasi kerja	Menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Jurnal Riset Akuntansi (JRA). Vol. 2 No. 2. (2022). ISSN: 2794-6438

No.	Penulis/Tahun/Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial			
13.	Fahad, Aftab, Syed & Farah. (2020). <i>The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Univercities of Khyber Pakhtunkhwa</i>	Hasil penelitian ini membuktikan jika karyawan stress dan mengalami <i>work overload</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya menghambat dalam mencapai tujuan organisasi	Tidak terdapat variabel komitmen organisasi	Terdapat variabel <i>work overload</i> , stres kerja dan kinerja karyawan	<i>European Journal of Business & Management Research.</i> (2020). Vol. 5 No.1 ISSN: 2507-1076

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan perlu terus dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut bisa optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yaitu PT AHRS Garut. Guna mencapai hasil yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam bekerja, sering terjadi setiap individu tidak mampu sepenuhnya memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap individu memiliki keterbatasan yang menyangkut waktu, kemampuan, tenaga dan pikiran. Pekerjaan yang terlalu berat dengan waktu terbatas menyebabkan adanya perasaan tertekan

yang dialami karyawan. Dengan adanya tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya *work overload* (beban kerja berlebihan).

Beban kerja adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika karyawan dapat melakukan dan beradaptasi dengan baik pada beberapa tugas yang telah diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja bagi karyawan (Vanchapo, 2020: 1). Adapun terdapat empat dimensi beban kerja berlebihan (*work overload*) yaitu waktu kerja (*working time*), beban pekerjaan (*work load*), kecepatan kerja (*working speed*) dan kerja keras (*Hard work*) (Karatepe dalam Fauziah Zuhdiyati, 2022: 13).

Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Jika karyawan tidak berhasil menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi beban kerja. Namun apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap jumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban. Beban kerja yang terlalu tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mhd. Suleman Hsb & Fitriyanti (2020) mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Harapan Raya Pekanbaru.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi kondisi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi

kerjanya (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020:241). Terdapat lima dimensi stres kerja diantaranya yaitu tuntutan tugas, tuntutan waktu, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi (Massie et al., 2018: 43)

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang juga akan memengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu berat atau berlebihan dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita akibat bekerja. Seorang karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dampak dari stres ini dapat mengakibatkan turunnya performansi, efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh DCY Simanjuntak, Arfi & Andre (2021) mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.

Komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf dan Syarif, 2018: 68). Komitmen organisasi dapat diukur melalui model pengukuran komitmen organisasi di mana terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continance commitment* dan *normative commitment* (Busro, 2018:78).

Komitmen organisasi akan membuat karyawan peduli akan nasib perusahaan serta selalu berusaha melakukan yang terbaik demi memajukan perusahaan tersebut. Dengan komitmen organisasi yang tinggi apabila karyawan merasa mengalami beban kerja berlebihan (*work overload*) karyawan tersebut tidak akan merasa keberatan dengan beban yang diberikan perusahaan dan senantiasa bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan tersebut baik. Hal ini serupa pada penelitian yang dilakukan Hasin, Nagh & Al-Aziz (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019: 182). Terdapat lima dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*) dan kemandirian (*independent*) (Robbins dalam Sopiha dan Sangadji, 2018: 351).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa *Work Overload*, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu: **Terdapat Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT AHRS Garut.**