

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah *volume* pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. (Mahawati, *et.al.*, 2021)

beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal. (Safitri, HU., 2020)

Beban kerja timbul akibat dari keterbatasan kapasitas dalam mengakses berbagai informasi. Ketika menjalankan tugas, individu akan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan pada tingkatan tertentu. Jika keterbatasan yang ada pada individu dirasa menjadi kendala tercapainya hasil kerja yang diharapkan, hal tersebut menandakan terdapat kesenjangan pada dalam kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas individu. (Cholishoh, Amna., 2021)

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. (Riani, Made Surya., 2017)

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok yang bertanggungjawab dalam tingkatan dan periode waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai. Manuaba, (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan)
- b. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut *stressor*. Pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan kerja

fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut Tarwaka, dkk (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- a. Faktor Eksternal beban kerja yaitu faktor bersumber dari luar tubuh pekerja tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini disebut sebagai stresor.
 - 1) Tugas-tugas (task) aktivitas dengan bersifat fisik seperti: stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan aktivitas dengan bersifat mental yaitu: kompleksitas pekerjaan, atau kerumitan pekerjaan memicu emosional pekerja, tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.
 - 2) Organisasi pekerja, meliputi jam kerja berlebih, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pemberian wewenang, tugas, dan tanggung jawab.
 - 3) Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor Internal beban kerja adalah faktor bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi :
 - 1) Faktor somatik mencakup jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.

- 2) Faktor psikis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

3. Indikator Beban Kerja

Suwatno (Gozali, 2016) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

- a. Jam kerja efektif Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
- b. Latar belakang pendidikan Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.
- c. Jenis pekerjaan yang diberikan Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Sedangkan Tarwaka (Tjibrata et al., 2017) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

- a. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
- b. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Putra (Harini et al., 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

- a. Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.
- c. Penggunaan waktu kerja, waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- d. Standar pekerjaan Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland (Angwen, 2017) terdiri atas enam indikator sebagai berikut.

- a. Permintaan fisik (Physical demand) Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.
- b. Upaya (Effort) Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.
- c. Permintaan mental (Mental demand) Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
- d. Permintaan sementara (Temporal demand) Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

- e. Tingkat frustrasi (Frustration level) Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.
- f. Kinerja (Performance) Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya :

- a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam Lembaga

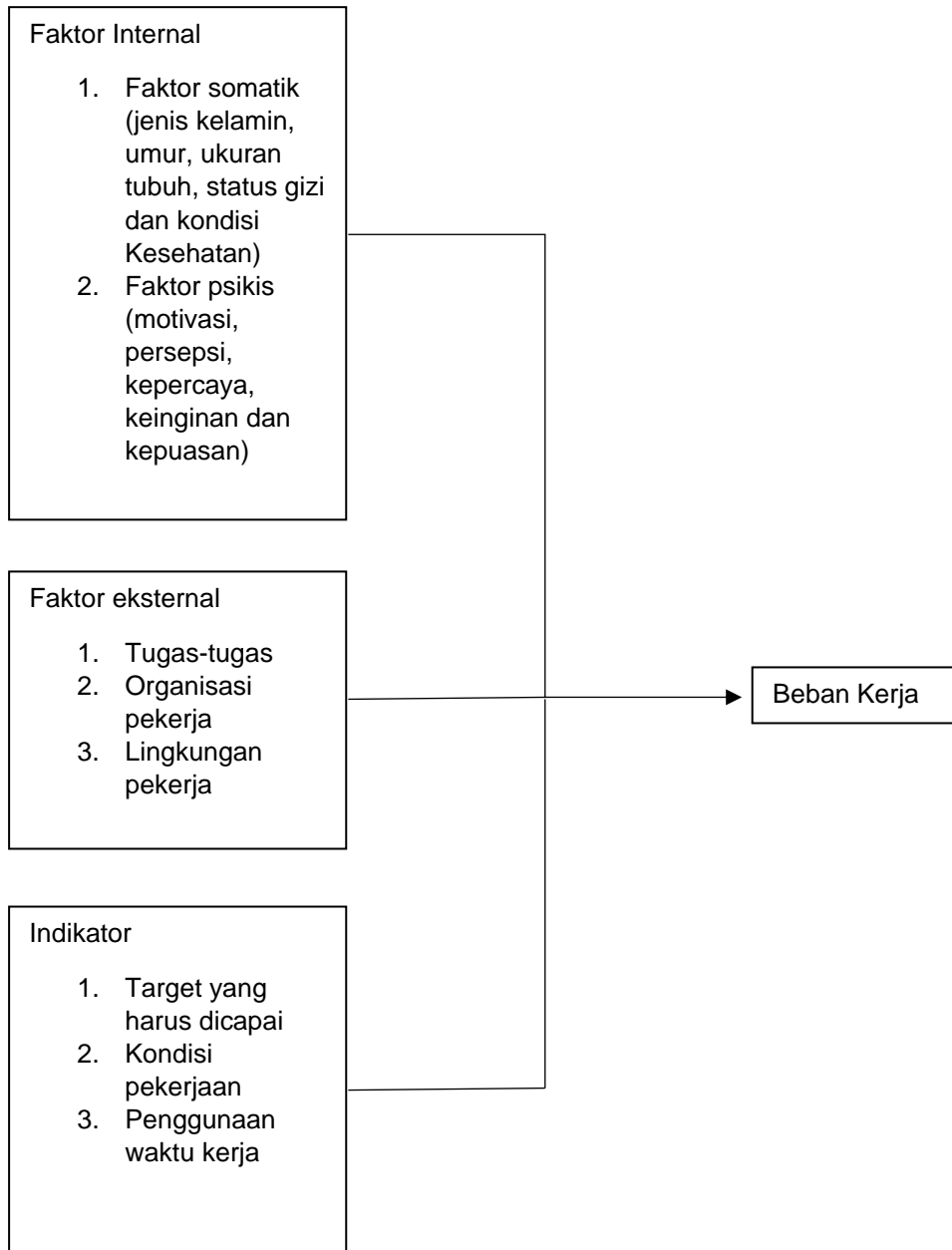
- b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain

B. Kerangka Teori



Gambar. 2.1 Kerangka Teori