

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Diana (2019:193-205) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja menurut Dhania (dalam Irawati dan Dini, 2017:51) merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi.

##### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Kasmir (40:2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini *et al.*, 2018:15-22) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus

diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyedia waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyedia waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stres kerja.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor beban kerja diantaranya:

##### **1. Faktor Internal**

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

## 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan akibat dari reaksi beban kerja seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, organisasi kerja :

### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

### b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

### c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga pengajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

#### **2.1.1.3 Indikator Beban Kerja**

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

##### 1. 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.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

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

## 3. Target 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 atautidak seimbangny 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.

### **2.1.1.4 Aspek Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:36) aspek beban kerja dibagi menjadi 3 yaitu :

#### 1. Beban kerja fisik

Beban kerja dipandang aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang

mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Pada beban kerja fisik dibedakan menjadi beban kerja fisiologis seperti kesehatan secara menyeluruh pada karyawan, yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernafasan, serta fungsi alat indra pada tubuh karyawan. Sedangkan biomekanika, yaitu kekuatan otot tubuh.

## 2. Beban kerja Psikis

Beban kerja yang dipandang dari aspek psikis adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek mental karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Beban kerja psikis merupakan beban kerja yang timbul ketika karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Pada penelitian ini beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan, bahkan bagaimana seseorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

## 3. Pemanfaatan Waktu.

Beban kerja dipandang dari aspek pemanfaatan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja.

### **2.1.1.5 Dampak Beban Kerja**

Menurut Irawati dan Dini (2017:51) beban kerja yang baik yang bersifat berlebihan atau kekurangan dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja, berupa :

1. Kualitas kerja menurun. Beban kerja yang berat dengan tidak diimbangi oleh kemampuan tenaga kerja yang baik dapat berdampak pada kualitas pekerjaan, seperti kelelahan fisik, turunnya konsentrasi, asuransi yang menurun.

2. Keluhan dari pelanggan baik sebaiknya pengguna suatu produk atau jasa. Keluhan dapat muncul karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Kenaikan tingkat absensi. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan pekerja terlalu lelah atau sakit yang berdampak pada kelancaran kerja organisasi secara keseluruhan.

### **2.1.2 Stres**

Stress merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stress dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

Usman dan Mohammad (2017:122) mengemukakan bahwa stress muncul sebagai masalah yang meningkat dalam organisasi. Stress adalah kondisi yang kuat dimana seseorang dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu yang hasilnya dianggap tidak jelas dan vital. Stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

#### **2.1.2.1 Pengertian Stress**

King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) “Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik & psikis, yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress pada pekerjaan adalah pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017: 153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stress sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stress dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempatan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan

tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stress kerja juga dapat memberikan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan piskis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Stress**

Berney dan Selye (dalam Asih, *et al.*,2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eutress (good stress)*, yaitu stress yang ,menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stress ini dapat meningkatkan kreastivitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

### **2.1.2.3 Gejala-gejala Stress**

Asih (2018:6), Individu akan mengalami gejala stres positif apabila mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (reward). Sebaliknya jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres.

Robbins dan Timothy dalam Asih (2018:9), mengungkapkan tentang gejala stres meliputi hal-hal berikut:



### 1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

### 2. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

#### **2.1.2.4. Faktor-faktor yang menyebabkan Stress**

Luthan (Asih, *et al.*, 2018:26) faktor yang menyebabkan stres:

1. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
2. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyedia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
3. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

### 2.1.2.5 Indikator-indikator Stress

Robbins (dalam jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan 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 pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

### 2.1.2.6 Dampak Stress

Tewal, *et al.*, (2017:145) ada dua dampak dari stress yaitu:

1. Dampak positif stress:
  - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi
  - b. Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
  - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*Pressure*).
  - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik baiknya

## 2. Dampak negatif stress:

- a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
- b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja
- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian,serta hambatan mental.
- d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

### **2.1.3 Kemampuan**

Arif, Maulana, dan Lesmana (2020:106-119) mengemukakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman seorang karyawan yang menjadikan satu kelebihan yang dimiliki setiap karyawan sebuah perusahaan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kemampuan**

Sembiring dan Tanjung (2021:131-144) menyatakan kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. (Thoha:2017:169-182) menyatakan kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman . Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh

karyawan yang menunjukkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

### 2.1.3.2 Jenis-jenis Kemampuan

Robert R, Katz, dalam Moenir, (2018:57) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal diantaranya:

1. Kemampuan Teknis (*technical skill*)

Kemampuan teknis (*technical skill*) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja yang meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan *training*.

2. Kemampuan bersifat Manusiawi (*human skill*)

Kemampuan bersifat manusiawi (*human skill*) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah yang meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

3. Kemampuan Konseptual (*conceptual skill*)

Kemampuan Konseptual (*conceptual skill*) adalah kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan

seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan**

Robbins (2015:58) faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan:

#### 1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan. Kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat.

#### 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misalnya pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

### **2.1.3.4 Indikator-indikator Kemampuan**

Paramita dan Warso (2016:2) untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui beberapa indikator yaitu :

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan

dan kemampuan, pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika di rangkap membuat kinerja yang memadai pekerjaan.

## 2. Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

## 3. Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan.

## 4. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karna terbukti sangat penting manfaatnya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan keryawannya memiliki kinerja yang baik agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Masalah kinerja dalam suatu perusahaan selalu merupakan problematika yang perlu mendapat perhatian, hal ini berkaitan dengan segala aktifitas yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance*. Adapun yang memberikan pengertian performance, Pengertian dari performance adalah sebagai hasil kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sekedar hasil, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mahendro Sumardjo dan Doni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai orang prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerjayang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Sutrisno (2016:151) kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa definisi kinerja diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang memiliki kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab

yang telah diberikan perusahaan. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, ketangguhan dan inisiatif.

#### **2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan**

Indasari (2017:52) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya :

##### *1. Identification*

*Identification* yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *job analysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja.

##### *2. Measurement*

Pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk penilaian prestasi kerja yang memilah baik- buruknya.



### 3. *Management*

Management yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan- tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sugianti dalam Diana (2019:11) sebagai berikut :

##### 1. Faktor Internal Pegawai

Faktor internal pegawai meliputi kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja,kepuasan kerja.

##### 2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi meliputi penggunaan teknologi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, iklim kerja, sumberdaya pendukung, teman sekerja, dan pelatihan.

##### 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins dalam Rolos dkk. (2018:19-27) sebagai berikut :

### 1. Kualitas

Merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unitsiklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun) Judul dan Sumber	Persamaan dan Perbedaan (Variabel)	Hasil
(1)	(2)	(3)	(5)
1.	Sirajul Ulum, Budi Wahono, Khalikussabir (2023) Pengaruh Beban, Stress, Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Intrans Selaras	Persamaan: Beban Kerja, Stress, Kinerja Karyawan Perbedaan: Kompensasi,	Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara parsial

Jurnal Risetmanajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma Vol.12.No.01 2023	Kemampuan	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Mursalim Rahim, Muahmmad Idris, Asri (2023) Pengaruh Beban, Stress dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Gendhera Buana. Vol 2 No 1, Februari 2023 : Hal. 41 – 50	Persamaan: Beban Kerja, Stress, Kinerja Karyawan Perbedaan: Motivasi Kerja, Kemampuan	Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Vellya Agustin, Neri Susanti, Eska Prima Monique Damarsiwi (2023) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Jurnal Ekonomi Bisnis Review, Vol. 11 No. 1 Januari 2023 page: 199-204	Persamaan: Kemampuan, Kinerja Karyawan Perbedaan: Beban Kerja, Stress, Motivasi Kerja	Berdasarkan penelitian ini, bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.
4. Tyas Rizky Rachmawati, Maduretno Widowati, Susanti Wahyuningsih (2022) Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Social Kota Semarang. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 01. No. 03 Desember 2022	Persamaan: Kemampuan, Kinerja Karyawan Perbedaan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian social pelayanan Kota Semarang
5. Nuqori'a Agustin, Neri Susanti, Eska Prima Monique Damarsiwi (2023) Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu. Jurnal Kewirausahaan dan Ilmu Manajemen Vol.4 No.1 Januari 2023	Persamaan: Kemampuan, Kinerja Karyawan Perbedaan: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres	Berdasarkan hasil adanya pengaruh positif signifikan dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

6. Eric Hermawan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah Fakultas Logistik, STIAMI Vol. 22 No.2 (Mei 2022), Hal. 173-180.	Persamaan: Stress, Beban Kerja, Kinerja Karyawan Perbedaan: Lingkungan Kerja, Kemampuan	Berdasarkan hasil penelitian variabel beban berpengaruh signifikan. Baik secara parsial maupun simultan.
7. Ignatius Soni Kurniawan, Fahmi Al Rizki (2022) Pengaruh Stress kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT Perkebunan Mitra Ogan. Jurnal Sosial dan Sains (SOSAINS) Vol. 2 No. 1 (2022)	Persamaan: Stress, Beban Kerja, Kinerja Karyawan Perbedaan: Motivasi Kerja, Kemampuan	Hasil penelitian in menunjukkan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Yang, Marcella Devina Santoso, Tristiana Rijanti (2022) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. Jurnal ekonomi dan bisnis, Vol.11 No. 1 Juli 2022	Persamaan: Stress, Beban Kerja, Kinerja Karyawan Perbedaan: Lingkungan Kerja, Kemampuan	Hasil penelitian in menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
9. Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Vol. 9 No. 1 2021.	Persamaan: Kemampuan, Kinerja Karyawan Perbedaan: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres	Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
10. Mitra Ananda Ginting, Ranthi Pancasati (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance Jurnal manajemen dan strtegis bisnis. Vol.3 No. 1 hlm. 61-70	Persamaan: Beban Kerja, Stress, Kinerja Karyawan Perbedaan: Kemampuan	Berdasarkan penelitian in terdapat pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian in menemukan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan pengelolaan stress kerja yang baik dar manajemen agar karyawan tetap dapatmeningkatkan kinerjanya meskipun dalam kondisi tertekan.
11. Stefanus Y. Raintung, Victor P.K. Lengkong, Rita N.Taroreh (2022) Pengaruh Kemampuan	Persamaan: Kemampuan, Stress, Kinerja	Hasil penelitian ini, kemampuan kerja, stress kerja, motivasi berpengaruh

Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado Jurnal EMBA: ekonomi manajemen bisnis dan akuntansi Vol.10 No. 1 Januari 2022, hal. 1694-1704	Karyawan Perbedaan: Motivasi Kerja, Beban Kerja	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12 Adella Nanda Ernanto, Kustini Kustini (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Bangtelindo Jurnal pendidikan ekonomi (JURKAMI) Vol.7 No. 2 2022	Persamaan: Kemampuan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan Perbedaan: Stress	Berdasarkan hasil penemuan penelitian ini, bahwa kemampuan kerja dan beban kerja memiliki kontribusi akan kinerja dari pegawai,
13 Rike Kusuma Wardhani, Mawar Ratih Kusuma Wardhani (2023) Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serbaguna Prima Samberejo Pare Jurnal tinjauan ekonomi dan bisnis digital, Vol. 4 Issue 1 2023 hlm. 59-64	Persamaan: Kemampuan, Kinerja Karyawan Perbedaan: Beban Kerja, Stress, Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja	Penelitian ini menghasilkan pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14 Rachel Natalya Massie, William A.Areros, Wehelmina Rumawas (2018) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 th.2018	Persamaan: Beban Kerja, Stress, Kinerja Karyawan Perbedaan: Lingkungan Kerja, Kemampuan	Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor I Center Manado
15 Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmiah bidang manajemen dan bisnis Vol.2, No.1 hal.11-20.	Persamaan: Beban Kerja, Stress, Kinerja Karyawan Perbedaan: Lingkungan Kerja, Kemampuan	Hasil penelitian ini menunjukkan, beban kerja stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan

kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Kasmir 40:2019 menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Koesomowidjodjo (2017:33) mengemukakan indikator beban kerja diantaranya: Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target harus dicapai.

Beban kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan (Shabbir dan Naqvi, 2017) menyatakan bahwa peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk pada kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja makasemakin rendah kinerja karyawan.

Beban kerja diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Priyanto 2018). Tuntutan tugas penyebab stress kerja adalah, dapat terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. Shabir dan Naqvi (2017) menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan, adanya tekanan diakibatkan oleh stress kerja dan kompleksitas kerja sehingga mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Selain itu, beban kerja juga berpengaruh dengan kemampuan kerja karyawan, diakibatkan jika kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dan pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu tinggi atau diluar kemampuan karyawan, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan terbebani dengan

pekerjaan tersebut karena diluar batas kemampuan karyawan dan karyawan mengalami kelelahan. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Husni Budiyati (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kemampuan .

Beban yang bersifat fisik dan mental, pikiran selamanya berjangka panjang, dari beban kerja sangat dapat berpengaruh pada stress kerja karyawan yang tinggi, akan tetapi beban kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu bersifat buruk pada diri karyawan tersebut, beban kerja juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan untuk mendapatkan sesuatu dengan keinginan dan semangat yang kita miliki dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Adapun pengertian stress kerja yang dikemukakan King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) “Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress pada pekerjaan adalah pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan”. Robbins (dalam jafar, 2018:14-15) indikator stres kerja adalah sebagai berikut: Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Perkembangan industri tekstil dan garmen di Indonesia menarik untuk dicermati.

Stres kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Julvia (2016) bahwa dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena

stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, bahkan dapat menyebabkan sakit atau tidak kuat bekerja lagi.

Stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Beehr dan Newman dalam Asih 2018:2). Karyawan yang mengalami stress kerja yang berat tentu saja mengalami beban kerja. Maka dari itu sudah jelas bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap beban kerja.

Stress kerja berhubungan terhadap kemampuan, karena jika seorang karyawan mengalami stress kerja yang berlebih akan berdampak pada kemampuan kerja karyawan tersebut. Sehingga kemampuan kinerja karyawan tidak efisien seperti biasanya dikarenakan seorang karyawan tersebut mengalami stress. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan Rohadi (2016:2) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kemampuan.

Stress kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap kemampuan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berat akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja sehingga hasil kerjanya tidak beraturan. Karyawan yang mengalami stress berlebihan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.

Sembiring dan Tanjung (2021) mengemukakan Kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan



dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. (Paramita dan Warso, 2016) mengemukakan beberapa indikator kemampuan kerja yaitu: pengetahuan, pelatihan, pengalaman, dan keterampilan.

Kemampuan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kemampuan kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kemampuan kerja yang dihasilkan sehingga kinerja dari karyawan tersebut bisa terus meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati Mardjuni (2018:17) mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menemukan hubungan antara kemampuan terhadap beban kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Dewi L.P (2018) mengemukakan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap beban kerja. Beban kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan maupun kemampuan kerjanya akan memberikan dampak stress. Jika beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka akan turut mengurangi stress.

Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan berdampak juga pada stress yang dirasakan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan (Ruly Asmarani:2017) bahwa kemampuan berpengaruh terhadap stres. Dilihat dari latar belakang pendidikan setiap karyawan yang berbeda-beda, jika kemampuan seorang karyawan mengalami kecemasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan maka akan berdampak stres. Selain kemampuan kerja adapun kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Rivai (2015), mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan yang dikemukakan Robbins dalam Rolos dkk. (2018:19-27) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan apabila beban kerja dalam sebuah perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, stress kerja yang tidak terlalu banyak serta kemampuan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja, stress, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, stress dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan (Rismawati:2022) bahwa X1 X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: “ **Terdapat Pengaruh Beban Kerja, Stress, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cutting PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya**”.