

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

Untuk tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan harus menentukan jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Sebelum menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, perlu adanya perhitungan beban kerja, perhitungan beban kerja ini diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mempunyai beberapa teori atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Sedangkan, menurut Sutarto dalam Muhammad et al (2016: 46) Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai

hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2) dalam Arifin et al (2016: 65) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl dalam Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., (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).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Tunjangan

Selain gaji pokok, biasanya seorang karyawan berhak menerima kompensasi tertentu, dalam hal ini tunjangan, tunjangan yang ditawarkan setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tunjangan merupakan salah satu bagian terpenting yang harus diperhatikan perusahaan dalam proses penggajian.

2.1.2.1 Pengertian Tunjangan

Pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan merupakan bentuk pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan. Tunjangan ini merupakan kompensasi tidak langsung yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan tercipta rasa nyaman dan aman.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Fitria (2017: 19) menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan karyawan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan

untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Sedangkan menurut Hariandja dalam Fitria (2017: 31) menjelaskan bahwa tunjangan merupakan bentuk perhatian perusahaan dengan memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sosial dan pengakuan serta aktualisasi diri sehingga karyawan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Selain itu, pemberian tunjangan tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik.

2.1.2.2 Jenis Tunjangan

Menurut Sutrisno dalam Fitria (2017: 32) menyatakan bahwa tunjangan dikategorikan dalam beberapa jenis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan kesehatan
2. Tunjangan transportasi
3. Tunjangan pension
4. Tunjangan makan
5. Tunjangan perumahan
6. Tunjangan rekreasi
7. Tunjangan perawatan anak
8. Tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam
9. Pelayanan-pelayanan lain

Ad.1 Tunjangan kesehatan yaitu menyediakan pengobatan poliklinik, dokter perusahaan, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan sosial, asuransi dan sebagainya.

Ad.2 Tunjangan transportasi untuk pergi ke tempat kerja seperti disediakan mobil atau bus perusahaan, supir perusahaan atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.

Ad.3 Tunjangan pensiun yaitu perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu sebagai balas jasa atau usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan selama bekerja.

Ad.4 Tunjangan makan (kafeteria) yaitu seperti menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan.

Ad.5 Tunjangan perumahan seperti rumah dinas, perumahan karyawan atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.

Ad.6 Tunjangan rekreasi yaitu dalam periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu.

Ad.7 Tunjangan perawatan anak mulai dari penyediaan penyuluhan sampai dengan pelayanan perawatan yang sebenarnya. Sebagian perusahaan

menyediakan biaya pendidikan bagi anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.

Ad.8 Tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam, yaitu sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain.

Ad.9 Pelayanan-pelayanan lain seperti memberi pakaian seragam, pemberian konseling dan lain-lain.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Tunjangan

Menurut Sadili Samsudin dalam Ulfha (2018: 34) pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima tunjangan kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk termotivasi bekerja secara produktif.

3. Memajukan Organisasi

Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

2.1.2.4 Indikator Tunjangan

Menurut Maruli dalam Maulana (2016: 22) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam tunjangan, yaitu:

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja

Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2. Menjamin asas keadilan

Dalam pemberian kompensasi tentunya perlu dilakukan secara adil, karena memberikan rasa keadilan kepada karyawan sangat penting untuk mendapatkan loyalitas karyawan.

3. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang.

2.1.3 Stres Kerja

Ketidakseimbangan psikis dan fisik yang disebabkan adanya suatu kondisi ketegangan, yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seorang karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara psikologis maupun fisik yang berlebihan karena suatu tuntutan kerja secara eksternal ataupun internal merupakan pengertian dari stres kerja. Untuk terhindar dari stres, setiap orang memiliki cara masing-masing dalam mengatasi tekanan yang dialaminya. Bagi setiap individu stres kerja memiliki arti yang berbeda hal ini berdasarkan dari perbedaan kemampuan setiap individu, semua karyawan dapat mengalami stres kerja hal ini terjadi apabila pimpinan memberikan terlalu banyak tekanan. Dalam Wenur et al., (2018: 52) stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Stres kerja mempunyai beberapa teori atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

Mangkunegara dalam W, (2015: 2) menyatakan “stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.”

Menurut Robbin dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, (2018: 25) “stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang

dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan”. Sedangkan, menurut (Handoko, 2001: 200 - 201) menyatakan “bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.”

2.1.3.2 Faktor yang Menyebabkan Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, (2018: 28) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh faktor organisasi dan faktor personal, yaitu:

1. Faktor organisasi

Faktor organisasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja terjadi karena adanya tuntutan peran, tuntutan antar personal dan tuntutan tugas.

2. Faktor personal

Faktor personal juga merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja terjadi contohnya dikarenakan ada persoalan keluarga, kepribadian dan persoalan ekonomi.

2.1.3.3 Reaksi Terhadap Stres Kerja

Menurut T. Hani Handoko, (2001: 203) terdapat dua tipe orang berdasarkan reaksi terhadap situasi stres, yaitu tipe A dan tipe B. Mereka yang agresif dan kompetitif adalah orang-orang tipe A, menetapkan standar-standar

tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan masih giat dalam kegiatan-kegiatan olahraga yang bersifat rekreasi dan kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan. Mereka sering tidak menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan salah lebih disebabkan oleh perbuatannya sendiri daripada lingkungan mereka. Sedangkan, orang-orang tipe B adalah mereka yang tidak suka menghadapi masalah, mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya, serta tidak senang bersaing. Terutama relaks dalam kaitannya dengan tekanan waktu, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan stres.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi dalam Qoyyimah et al., (2020: 13) menyatakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti tata kerja, letak fisik dan kondisi kerja.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang timbul dari pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai peran, jabatan, tanggungjawab dan wewenang.

5. Kepemimpinan organisasi

Gaya manajemen pada perusahaan.

2.1.4 Kinerja

Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan adalah suatu hal yang berpengaruh untuk kesuksesan suatu perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya tanggung jawab dari setiap karyawan merupakan kinerja, kinerja diperlukan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer dalam perusahaan, jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuannya tidak dapat tercapai karena kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting. Hasil pekerjaan yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut merupakan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dinilai oleh manajer untuk mengetahui tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai beberapa teori atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Wirawan dalam Arifin et al., (2016: 66) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah

performance. Kinerja atau performance adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Sedangkan kinerja karyawan menurut Kaswan dalam Amina & Wadhan, (2016: 177) adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Sedangkan, menurut Emron Edison et al dalam Hidayat et al., (2019: 36) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu kuantitas maupun kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peran didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kecakapan, keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja adalah bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan, mayoritas organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan kepada pimpinan, orang yang menilai dan orang yang dinilai informasi mengenai kinerja. Adapun beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan, yaitu diantaranya:

1. Dapat mencegah terjadinya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan
2. Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan

3. Menghargai setiap kontribusi yang karyawan hasilkan untuk perusahaan
4. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan
5. Menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan, dikarenakan ada umpan balik untuk karyawan yang berprestasi

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, S.E., (2021: 50) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi, berikut penjelasannya:

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.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Arifin et al., (2016: 66) Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama

Ad.1 Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, jumlah aktivitas yang dihasilkan dan jumlah unit.

Ad.2 Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

Ad.3 Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

Ad.4 Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

Ad.5 Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan individu tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal dan sesuai standar yang sudah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu mengacu pada standar yang sudah ditetapkan berdasarkan perilaku individu dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi agar dapat menghasilkan hasil yang diinginkan, maka dari itu indikator yang digunakan pada variabel kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh tunjangan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1

**Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ferida Ning Fitria (2017)	Pengaruh Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo)	Tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Tunjangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Beban Kerja dan Stres Kerja.
2	1. Liza Hardani 2. Ahmad Alim Bachri 3. Dahniar (2016)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin	Tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Pegawai.	Tidak ada variabel Beban Kerja dan Stres Kerja.
3	1. Jecqueline Fritzie Najoan 2. Lyndon R. J. Pangemanan 3. Ellen G. Tangkere Ir. Sugiharto Pujanggoro (2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Pegawai.	Tidak ada variabel Beban Kerja dan Stres Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	1. Sirajuddin Saleh 2. Muhammad Darwis (2015)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAUK Universitas Negeri Makassar	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai	Terdapat variabel Tunjangan Karyawan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Beban Kerja dan Stres Kerja.
5	1. Robiatul Amina 2. Wadhan (2016)	Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang	Tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Tunjangan Karyawan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Beban Kerja dan Stres Kerja.
6	1. Sri Rahayu Muhammad Adolfina Genita Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan dan Stres Kerja.
7	1. Jeky K R Rolos 2. Sofia A P Sambul 3. Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan dan Stres Kerja.
8	1. Yudha Adityawarman	Pengaruh Beban Kerja terhadap	Beban kerja berpengaruh positif dan	Terdapat variabel Beban Kerja	Tidak ada variabel Tunjangan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	2. Bunasor Sanim	Kinerja Karyawan PT.	signifikan secara langsung	dan Kinerja Karyawan.	dan Stres Kerja.
	3. Bonar M Sinaga (2015)	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot	terhadap kinerja karyawan		
9	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan dan Stres Kerja.
10	Riyan Sisiawan Putra (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdatul Ulama Surabaya dengan JOB Stres sebagai Variabel Intervening	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap job stress karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan dan Stres Kerja.
11	1. Leonard Hendy Lukito 2. Ida Martini Alriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan.
12	1. Gabreila Wenur 2. Jantje Sepang	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap	Secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stres	Terdapat variabel Stres Kerja dan Kinerja	Tidak ada variabel Tunjangan dan Beban

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Lucky Dotulong (2018)	Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Manado	kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Karyawan.	Kerja.
13	1. Yuliya Ahmad 2. Bernhard Tewel 3. Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado	Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Tunjangan.
14	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (padan Karyawan Majalah Mother and Baby)	Terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel Tunjangan dan Beban Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	1. Putri Cahya Kusuma W 2. Kusdi Raharjo 3. Arik Prasetya (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik)	Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja memberikan pengaruh tak langsung secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja memberikan pengaruh tak langsung secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan dan Beban Kerja.
16	1. Fernando Reinhard Tjiabrata 2. Bode Lumana w 3. Lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan dan Stres Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.		
17	1. R. Joko Sugiharjo 2. Friska Aldata (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba	Secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel Tunjangan dan Stres Kerja.
18	Yusnia Hanifah (2017)	Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur	Tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada motivasi kerja dan disiplin kerja, tunjangan kinerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Pegawai.	Tidak ada variabel Beban Kerja dan Stres Kerja.
19	1. Muhammad Rosidhan Anwari 2. Bambang Swastoyo Sunuharyo 3. Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telkomsel Branch Malang)	Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara konflik kerja dan stres Kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan dan Beban Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20	1. Moh Rizal Arfani	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja	Secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan.
	2. Bachrudin Saleh Luturleann (2018)	terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung	Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Manusia yang memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu manusia merupakan sumber penting di dalam perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Penelitian ini menganalisa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya adalah bekerja diluar jam kerja, ancaman pemutusan hubungan kerja,

jumlah sumber daya manusia yang sedikit mewajibkan para karyawan merangkap pekerjaan disegala bidang. Beban kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain, karena perusahaan untuk melakukan pemberian posisi pada karyawan dapat dilihat terlebih dahulu dari beban kerja.

Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Dalam beban kerja penting untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur beban kerja, menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) indikator-indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar pekerjaan.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adityawarman (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka memelihara karyawan adalah dengan melakukan pemberian tunjangan. Tunjangan

merupakan daya tarik bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Tunjangan merupakan suatu balas jasa yang sifatnya tidak langsung, diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya tunjangan dapat memberikan rasa aman dan nyaman selama bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang loyal dan berkualitas . untuk mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas, perusahaan memberikan program tunjangan secara adil dan layak kepada karyawan. Tunjangan berpengaruh pada kinerja karyawan hal ini dikarenakan dengan pemberian tunjangan diharapkan perusahaan dapat membangun semangat kerja dan loyalitas karyawan, dan karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Fitria (2017: 19) menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan karyawan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada para pegawainya. Dalam tunjangan penting untuk mengetahui beberapa indikator, Menurut Maruli dalam Maulana (2016: 22) untuk mengukur tunjangan secara individu, indikator-indikator tunjangan sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan
2. Menjamin asas keadilan
3. Bentuk tunjangan.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardani et al., (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Salah satu masalah yang juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah stres kerja karyawan, karena stres kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan mengalami stres maka kinerja karyawan menurun sehingga menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara dalam W, (2015: 2) stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dalam stres kerja penting untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur stres kerja secara individu, menurut Pandi Afandi dalam Qoyyimah et al., (2019: 13) indikator-indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wartono (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang berdasarkan dan diukur selama periode waktu tertentu dengan kesepakatan dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Kaswan dalam Amina & Wadhan, (2016: 177) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi. Dalam kinerja karyawan penting juga untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, menurut Mathis dan Jackson dalam Arifin et al., (2016: 66) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. kemampuan bekerja sama.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleh & Darwis (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiharjo & Aldata (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017), dimana hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengaruh beban terhadap kinerja harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk meningkatkan atau menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan memberikan beban yang sesuai kepada karyawan, agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya, dimana beban sangat berpengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja.

Selain itu, tunjangan juga mempengaruhi kinerja dikarenakan karyawan yang mendapatkan tunjangan dengan sesuai tujuannya akan merasa aman dan nyaman di dalam perusahaan, dengan kondisi seperti itu maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga terdapat hubungan yang sangat erat diantara tunjangan dengan kinerja.

Sedangkan pada fenomena stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, dikarenakan kondisi karyawan yang mengalami stres kerja akan memungkinkan terjadinya penurunan kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya, dimana stres berpengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban, tunjangan dan stres adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dengan itu diperkirakan beban, tunjangan dan stres yang akan membuat kinerja lebih optimal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja, tunjangan dan stres kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Maka dari itu kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan hasil yang lebih maksimal, yang pada akhirnya juga akan memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan non Manajer di PT. Mandala Multifinance Kota Tasikmalaya”**.