

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan stress yang paling banyak dikeluhkan dan menjadi alasan para karyawan suatu perusahaan. Dalam lingkungan kerja beban kerja yang sangat tinggi adalah masalah yang sering ditemukan, selain itu dengan tekanan durasi waktu pengerjaan tugas yang banyak menyebabkan para karyawan tertekan dan menjadi stres.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Aslian (2019), beban kerja merupakan tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Menurut Tarwaka (2017:128) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian

energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja dapat dilihat dari selisih energi yang ada pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses. Maka beban kerja dapat dinaikan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga bisa disebut bahwa faktor tugas yang diberikan termasuk faktor situasional. Tujuan perubahan ini agar pegawai karyawan memiliki perasaan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi sumber stres. Sumber stress itu sendiri adalah faktor penekan yang menghasilkan kondisi yang menuntut manusia memberikan energi atau hasil yang lebih. Faktor penekan adalah beban yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya.

Menurut Munandar (2014) adanya beban kerja dalam tugas diharapkan akan diselesaikan dalam waktu yang cepat secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi. Dengan demikian pengertian beban kerja merupakan suatu proses yang dilaksanakan seseorang atau suatu kelompok untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam keadaan normal atau dalam jangka waktu tertentu.

Dengan begitu beban kerja yang ada di dalam perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, stress kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang dua pekerjaan yang sebetulnya bukan dari pekerjaannya, karyawan

pun menjadi kurang efektif dalam melakukan tugasnya, sebagaimana beban kerja dan stress kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan.

2.1.1.2 Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan job desk masing-masing jabatan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedur) 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 seimbang 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.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

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

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau

produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

2) Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggungjawab serta tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

2.1.1.4 Dampak Beban Kerja

(Irawati dan Carrollina, 2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, yaitu :

1) Kualitas Kerja Karyawan Menurun

Beban kerja yang berat atau kurang sesuai tidak diimbangi kemampuan tenaga kerja, berlebihnya beban kerja akan mengakibatkan turunnya kualitas kerja yang disebabkan dari kesalahan fisik dan menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul disebabkan hasil kerja yaitu pelayanan atau produk yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

3) Kenaikan Tingkat Absensi Karyawan

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga menyebabkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini berdampak buruk bagi keberlangsungan kerja

perusahaan karena tingkat absensi yang tinggi, sehingga dapat berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.1.1.5 Indikator Beban Kerja

(Koesomowidjojo, 2017) menyebutkan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, 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.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakainya dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata 20 potong perhari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat

daripada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata pada umumnya.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.1.2 Stres

Stres biasanya dilihat sebagai suatu peristiwa atau akar dari masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebenarnya stress yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menanggapi lingkungan. Sehingga sebagai hasilnya, pada diri karyawan tumbuh berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu keberlangsungan kinerja dalam pekerjaan karyawan.

2.1.2.1 Pengertian Stress

Singkatnya dapat disebutkan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga dapat menyebabkan stress kerja dengan berbagai macam taraf yaitu :

- a) Taraf sedang, stress berperan sebagai motivator yang memberikan dampak positif pada perilaku termasuk perilaku kerja.

- b) Taraf tinggi, terjadi berulang kali dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.” (Mangkunegara, 2017). Menurut Prof.Dr.Zulfan dan Sri Wahyuni (2012) stres merupakan suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kemurungan dan kehilangan daya. Stres kerja adalah kondisi dimana ketegangan menyebabkan adanya ketidaksesuaian fisik dan psikis yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres memiliki arti yang bermacam-macam bagi individu lain. Kemampuan setiap individu yang beraneka macam dalam mengatasi total, intensitas, jenis dan durasi stres.

“Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative.” (Sunyoto, 2018).

Stres yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan oleh lingkungan yang dihadapinya akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerjanya sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan perusahaan atau

organisasi bagi karyawan. Dengan menurunnya tingkat stres pada karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan karyawan dan akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut. “Stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang.” (Nasution, 2017).

Dari berbagai pendapat para ahli di atas maka bisa disimpulkan bahwa stress kerja terjadi disebabkan adanya perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga bisa berpengaruh terhadap stres kerja dan waktu kerja yang tidak sesuai.

2.1.2.2 Stresor

Stresor yaitu perangsang yang merupakan situasi dan kondisi yang mengurangi kemampuan untuk merasa senang, nyaman, bahagia dan produktif atau singkatnya stressor merupakan pemicu datangnya stres. Dalam kehidupan ada berbagai macam hal yang melancarkan dan menghambat aktivitas. Contoh yang melancarkan: perpustakaan dengan buku yang lengkap, mengerjakan tugas dengan lancar dan contoh yang menghambat : lingkungan kos yang rebut, kuliah tidak teratur, tugas banyak yang tertinggal. Menurut Prof.Dr.Zulfan dan Sri Wahyuni (2012) sumber stresor yaitu:

1) Kegagalan Mencapai Tujuan

Terbatasnya kemampuan diri sendiri bisa menghambat dalam tercapainya tujuan seperti cacat fisik, sakit, kurangnya kemampuan intelektual, kurangnya kemampuan sosial. Untuk sebagian individu membantu sebagai

sumber motivasi untuk bekerja lebih kerja atau belajar lebih keras, tetapi untuk sebagian individu hal tersebut mampu menimbulkan stres dan putus asa.

2) Konflik Tujuan

Dilema atau kebimbangan karena dua keinginan atau lebih yang disukai, tetapi individu tersebut sulit mengambil keputusan untuk memilih tujuan. Stres terjadi karena individu tersebut tidak bisa menentukan keputusan.

3) Perubahan Gaya Hidup

Individu yang mengalami perubahan banyak dalam kehidupan dalam durasi waktu yang singkat bisa menjadi frustrasi, marah dan kecewa. Perangsang yang tidak menyenangkan dan tidak membahagiakan dalam lingkungan fisik, contoh: tempat kos yang tidak kondusif, ruangan yang sempit, dan ruangan yang panas.

Menurut (Sunyoto, 2018) penyebab stress kerja yaitu :

1) Penyebab Fisik

Penyebab ini adalah kebisingan yang terus menerus bisa menjadi penyebab stres bagi banyak orang. Namun terlalu tegang juga dapat berakibat hal yang sama. Kelelahan kerja juga dapat menyebabkan stres kerja karena akemampuan untuk mengerjakan pekerjaan menurun yang berakibat menurunnya prestasi dan tanpa disadari menyebabkan stres. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja karena bekerja dalam ruangan yang memiliki suhu terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

2) Beban Kerja

Jika beban kerja terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga memunculkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang ditunggt tinggi, durasi kecepatan kerja yang tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

3) Sifat Pekerjaan

Ketika di perusahaan atau organisasi ada situasi baru dan asing, seseorang akan merasa sangat tertekan sehingga memunculkan stres. Ancaman diri yang terlalu disiplin dapat menimbulkan seseorang terancam kebebasannya. Percepatan stres dapat terjadi jika kemampuan tidak terpenuhi seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dilaksanakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan terhadap karyawan bukan hanya hal yang menyenangkan. Tetapi ada sebagian karyawan dngan adanya kebebasan membuat mereka merasa tidak pasti dan tidak mampu bertindak. Hal itu dapat menjadi sumber stres karyawan.

5) Kesulitan

Kesulitan yang dialami diluar pekerjaan seperti ketidaksesuaian suami dan istri, masalah keuangan, dan perceraian bisa mempengaruhi prestasi seseorang. Hal tersebut bisa menjadi sumber stres bagi seseorang.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1) Stress Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stress kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2) Stress Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3) Stress Individu

Dimensi ini adalah mengenai kehidupan pribadi masing-masing seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dalam setiap kegiatan karyawan ketika bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka hal tersebut dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan seluruh yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang ditugaskan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Pandi Efendi, 2018:65)

Robbins (2002:86) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2016), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti suhu, kelembapan, ventilasi udara, penerangan cahaya, kebisingan, kebersihan lingkungan kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja bisa didefinisikan keseluruhan alat perlengkapan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerja yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam kutipan (Widari, 2016:29) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Pewarnaan

Warna bisa berpengaruh pada karyawan dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan atau organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan warna hendaknya dapat memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan di dalam ruang kerja karyawan memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pergantian udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

4) Suara bising

Suara-suara bunyi dapat mengganggu para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga pekerjaan karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus berusaha untuk

menghilangkan suara bising tersebut atau memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Suatu perusahaan sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan tidak mungkin bisa bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang digunakan untuk bekerja tidak bisa memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja harus direncanakan agar para karyawan tidak terganggu dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan berpengaruh terhadap stress dan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika tempat kerja tidak aman, karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaannya serta akan merasa tertekan dan menimbulkan stress. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan terus berusaha untuk membuat dan mempertahankan keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam kutipan (Widari,2016:28) terdiri dari :

1. Suasana kerja, suasana kerja merupakan situasi yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.
2. Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang dipakai untuk kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru adalah salah satu penunjang proses dalam pelaksanaan kerja.
3. Hubungan dengan Rekan Kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang.

2.1.4 Kinerja

Kinerja karyawan merupakan wujud kerja yang dilaksanakan oleh karyawan yang biasanya digunakan untuk dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik adalah langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan adalah penentu dalam tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) merupakan hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah dicapai suatu individu dengan menyelesaikan pekerjaan

dan tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu. Kinerja adalah cara yang dipakai untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Menurut Donni Juni Priansa (2018:29) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Kinerja adalah fungsi-fungsi yang menghasilkan keluaran atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan,2019:101).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mathis dan Jackson (2019:113) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kinerja karyawan individual

1) Faktor kinerja individual

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi : kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi atau perusahaan.

2) Motivasi individual

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik manajerial harus komprehensif agar dapat

menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apakah perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha-kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan)

2. Hubungan individual/organisasional

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian besar perusahaan mendasarkan pada usaha para karyawan yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi yang telah berulang kali berhasil enunjukkan bahwa hubungan individual benar-benar berarti dan harus diatur dengan efektif.

1) Kontrak Psikologis

Konsep yang berguna dalam mendiskusikan hubungan para karyawan dengan perusahaan adalah kontrak psikologis, yang meurujuk pada harapan tidak tertulis para karyawan dan pemberi kerja tentang sifat hubungan kerja mereka. Karena kontrak psikologis bersifat individual dan subjektif, hal ini fokus pada harapan-harapan akan “keadilan” yang mungkin tidak didefinisikan dengan jelas oleh karyawan.

2) Loyalitas

Banyak karyawan masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang mereka hormati, serta gaji dan tunjangan kompetitif. Apabila unsur-unsur ini tidak diberikan, para karyawan mungkin merasakan keharusan yang

berkurang untuk menambah kinerja organisasional. Ketika organisasi melakukan merger, mengekuarkan banyak karyawan, mengontrak pekerja keluar, serta menggunakan banyak pekerja temporer dan pekerja paruh waktu, karyawan nyaris tidak menemukan alasan mengapa mereka harus loyal kepada para pemberi kerja sebagai imbas atas hilangnya kenyamanan kerja.

3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, bisa lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen

4. Retensi Sumber Daya Manusia

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudah-mudahan, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi, dan dilatih. Selain itu, kinerja organisasional dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasi mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut. Selain itu, kontinuitas karyawan memberikan “kesan karyawan” yang lebih baik untuk menarik dan memelihara individu yang lain.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Milafatul, Tegoeh dan Siti (2019) mengutip “ Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut (Tsui et al, dalam Mas’ud 2004):

1. Kuantitas Kerja Karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
2. Kualitas Kerja Karyawan, Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa acara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Efisiensi Karyawan, efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.
4. Usaha Karyawan, usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.
5. Standar Profesional Karyawan, standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6. Kemampuan Karyawan, kemampuan karyawan dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.
7. Ketepatan Karyawan, berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi”

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis,Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Milafatul Qoyyimah,Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stress kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT.INKA Multi Solusi Madiun	Bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan k erja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INKA Multi Solusi.	ASSET Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No.1 Universitas Muhammadiyah Ponorogo	Terdapat variable beban kerja, stress,lingkungan kerja dan kinerja karyawan	
3	Malik, Rully (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai kas (Y) secara parsial.	Jurnal Mahasiswa Manajemen ,Vol.2 No.1 E-ISSN 2798-1851	Terdapat variable beban kerja, stress dan kinerja karyawan .	Tidak terdapat variable lingkungan kerja.
4	Prima, Rika, Masruri (2022) Pengaruh Beban Kerja dan	Berdasarkan uji hipotesis variable beban kerja dan lingkungan kerkja berpengaruh	Vol.01 No.02(2022) http://jurnal.unidha.ac.id/index	Terdapat variable beban kerja,lingkungan	Tidak terdapat variable

No	Penulis,Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persama an	Perb edaa n
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nagari Syariah Cabang Padang	signifikan terhadap variable kinerja karyawan	.php/JPPISB E-issn : 2809-9508	kerja dan kinerja karyawan	stres kerja.
5	Rocky,Sri,irvan (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962	Terdapat variable beban kerja, stress dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja
7	Sulastri, Onsardi (2020) Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 2, Nomor 1, Juni 2020	Terdapat variable beban kerja, stress dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja
8	Winner,Sri (2018) Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Utama Sukses	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Bening Volume 5 No. 2 Tahun 2018	Terdapat variable beban kerja, stress dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja
9	Aron, Rosalina,Imelda (2019) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Esta Group Jaya	Ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 4164- 4173	Terdapat variable beban kerja, stress,lingkungan kerja dan kinerja karyawan	

No	Penulis, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Artha, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stress Kerja	Variabel stress dan beban kerja berpengaruh positif sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif	Prosiding National Conference on Applied Business https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5845/	Terdapat variable beban kerja, stress, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	
11	Aslian, Dampak persepsi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh	Jurnal ilmu manajemen vol.7no.3 2019	Terdapat variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja	tidak terdapat variabel stress
12	Hafizi, Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan institute agama islam negeri palangkaraya	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal ilmu manajemen dan bisnis islam vol.6no.1 2020	Memiliki variabel beban kerja dan kinerja	Tidak terdapat variabel stress dan lingkungan kerja
13	Cahya, Pengaruh lingkungan kerja, stress dan motivasi keja terhadap kinerja karyawan	Stress dan motivasi berpengaruh, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh	https://jimfeb.uib.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6336/5551	Memiliki variabel stress dan lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel beban kerja
14	Brenda dkk, pengaruh lingkungan kerja dan stress terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan stress berpengaruh signifikan	Jurnal EMBA vol.10 no1 januari 2022 hal.963-972 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38527/35145	Memiliki variabel lingkungan kerja dan stress	Tidak terdapat variabel beban kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

PT. Herlinah Cipta Pratama bergerak di bidang pabrik yang setiap harinya memproduksi banyak produk dan tentunya melibatkan kinerja karyawan. Sehingga karyawan atau sumber daya manusia adalah aset yang paling penting untuk menghasilkan kinerja yang baik di setiap perusahaan terutama pabrik yang masih banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Menurut Kasmir (2016 : 189), faktor yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan akan menghambat kinerja karyawan. Menurut Tarwaka (2017:128) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian sebelumnya dari Leonardo dan Ida (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan. Indikator dari beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus di capai.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres kerja ini tampak dari gejala

antara lain emosi tidak stabil. Penelitian sebelumnya dari Yulia dan Bernhard (2019) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja tidak selalu mengakibatkan hal negatif pada kinerja karyawan. Seperti menurut Aron, Rosalina, Imelda (2019) ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator stress yaitu stress lingkungan, stress organisasi, dan stress individu.

Menurut Afandi (2016), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti suhu, kelembapan, ventilasi udara, penerangan cahaya, kebisingan, kebersihan lingkungan kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja. Penelitian sebelumnya dari Prima, Riska dan Masruri (2022) berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator dari lingkungan kerja yaitu, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berharap agar kinerja setiap karyawannya dapat bekerja dengan optimal. Sehingga dengan karyawan yang bekerja optimal akan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan adalah hal yang paling penting diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) merupakan hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah dicapai suatu individu dengan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu. Kinerja adalah cara yang dipakai untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, efisiensi karyawan, profesional karyawan, kemampuan karyawan, ketepatan karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah aset paling berharga untuk sebuah perusahaan atau organisasi, ketika kinerja karyawan itu maksimal dan menghasilkan hasil yang baik maka akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan mengharapkan kinerja yang baik, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal yaitu beban kerja, stres dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Yaitu dengan cara memberi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan lingkungan yang nyaman sehingga tidak menyebabkan stres terhadap karyawan. Apabila beban kerja sesuai, lingkungan kerja nyaman dan stres karyawan diminimalisir maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja, Stres Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Produksi PT Herlinah Cipta Pratama”**.