

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Dalam kata lain beban kerja merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan suatu tugas (Gibson, 2009). Sejalan dengan teori menurut (Munandar, 2011) beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan deskripsi kerja yang telah diberikan dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Komaruddin, 2012). Sedangkan menurut (Tarwaka, 2015) beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia adalah mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkat pembebanan tugas yang berbeda. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan aka menyebabkan kelelahan dan stres, sedangkan intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan understress. Oleh karena itu, perlu

dicari tingkat pembebanan yang optimal antara kedua batas ekstrim tersebut dan tentunya berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas seorang karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dengan batasan waktu yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

a. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut (Gibson, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu seperti batas waktu (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan ketika hal ini akan mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama sama bekerja. Jadwal kerja strandart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal

kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict*

Peran ganda dan konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan

Dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik

6) *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Indikator beban kerja

Menurut Koesoemowidjojo dalam (Ahmad dkk, 2019) ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu:

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) Target yang harus dicapai

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

3) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu merupakan jumlah atau batasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dibebankan. Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

2. Stres Kerja

Handoko dalam (Mohyi, 2019) mengatakan bahwa stres dapat sangat membantu atau bersifat fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (dysfunction) atau merusak produktifitas kerja. Secara sederhana dapat diartikan bahwa stres kerja dapat mendorong dan mengganggu proses kerja, tergantung

seberapa besar tekanan yang ada. Hubungan stres kerja dan kinerja bukan merupakan hubungan searah yang bersifat linier, akan tetapi merupakan hubungan nonlinier dimana pengaruhnya terhadap prestasi kerja tergantung pada tingkat stres yang dirasakan karyawan.

Menurut Gibson dalam (Mohyi, 2019) stres adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis akibat dari setiap tindakan dalam suatu lingkungan. (Hamer, 2019) stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang memiliki pengaruh tertentu bagi orang tersebut dan yang membebani atau melebihi kapasitas atau sumber daya orang tersebut. Kondisi penyebab stres disebut stressor. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Namun, berhadapan dan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya.

Wirawan dalam (Wijaya, 2017) stres merupakan reaksi terhadap stressor, yaitu situasi yang umumnya tidak menyenangkan. Situasi yang dapat menjadi stressor banyak jenisnya, seperti kesulitan keuangan dan kehidupan, perubahan dan penyesuaian diri, frustrasi, menghadapi beban pekerjaan, gagal mencapai sesuatu, kerugian bisnis, dan atasan yang autokratis.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres dapat berarti banyak, dari perspektif orang biasa stres dapat

digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersiapkan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

a. Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Nasrudin dalam (Wijaya, 2017). Faktor-faktor yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1) Faktor lingkungan kerja

Hal-hal yang terdapat di lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres. Kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres, antara lain: penataan ruangan kerja, prosedur kerja, tingkat keleluasaan pribadi, sistem ventilasi dan sistem penerangan. Disamping hal-hal yang bersifat fisik, kondisi psikis di lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres yaitu beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, pengawasan yang kurang baik, iklim yang kurang menjamin keamanan, kurangnya umpan balik dari hasil kerja, kurang jelasnya pemberian wewenang, serta perselisihan antar pribadi dan kelompok.

2) Kondisi lingkungan

Lingkungan pada umumnya banyak mengandung sumber stres. Maksud lingkungan disini yaitu lingkungan fisik (alam), lingkungan sosial/budaya, dan sebagainya. Kondisi lingkungan yang kurang memadai dapat menimbulkan stres, misalnya lingkungan perumahan yang kumuh, sarana yang kurang, banyaknya gangguan keamanan, perbedaan latar budaya yang berbeda dan sebagainya. Peristiwa-

peristiwa yang menjadi sumber stres saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan saling berpengaruh dengan berbagai aspek kehidupannya yang dapat menimbulkan stres.

3) Faktor individual

Setiap individu akan memberikan reaksi yang berbeda terhadap tantangan yang datang pada dirinya, bergantung pada kondisi karakteristik pribadinya. Dari sumber dan tantangan yang sama, bisa timbul stres dengan bentuk dan intensitas yang berbeda antara satu dan lainnya. Pada umumnya, mereka yang memiliki tingkat kemandirian yang tinggi relatif mampu menghadapi stres dengan baik. Pribadi yang mandiri, akan mampu mengenal apa yang harus dilakukannya dan mampu pula mengendalikan perilaku yang harus diwujudkan. Biasanya pribadi yang mandiri memiliki ciri 5K, yaitu konsisten, komitmen, kendali, kompetensi, dan kreativitas. Pribadi yang mandiri cenderung lebih mampu mengendalikan stres dengan meminimalkan dampak negatifnya dan memaksimalkan dampak positifnya

b. Jenis-jenis stres kerja

Stres kerja dapat dikategorikan menjadi (Wijaya, 2017) antara lain:

1) *Eustress*

Merupakan hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2) *Distress*

Merupakan hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

c. Indikator stres kerja

Menurut Robbins dalam (Ahmad dkk, 2019) indikator stres kerja meliputi kategori sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan seorang karyawan. Beberapa pekerjaan mempunyai sifat lebih untuk menyebabkan terjadinya stres kerja. Tuntutan tugas berkisar pada pekerjaan itu sendiri yang meliputi perubahan dan ketidakpastian bagi para pekerja. Kalau orang tidak punya kendali atas apa yang dikerjakannya, maka mereka mengalami stres. Terlalu banyak tuntutan, kesempatan kerja yang semakin sempit dimasa depan, dan diperkenalkannya teknologi baru bisa menimbulkan stres.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran meliputi konflik peran dan ketidakjelasan peran. Peran melibatkan pengharapan orang-orang terhadap orang yang bersangkutan. Para pekerja bisa mengalami peran yang saling berlawanan, yaitu pengharapan-pengharapan yang saling bertentangan

yang keduanya tidak bisa terpenuhi. Organisasi mungkin mengharapkan dari pekerja sesuatu yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pekerja itu sendiri. Suatu stressor dialami apabila orang tidak yakin dengan apa yang diharapkan (yang dikenal sebagai ketidakjelasan peran).

3) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi mencerminkan stressor yang terkait dengan hubungan dalam organisasi. Tuntutan seperti ini mencakup cara berhubungan dengan orang yang kasar, dan gaya kepemimpinan yang bertentangan dan sulit. Tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok juga bisa menyebabkan stres.

4) Struktur organisasi

Struktur organisasi digambarkan sebagai instansi yang diwarnai dengan struktur yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab.

5) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan faktor psikologis kerja karyawan, (Robbins, 2002) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Sejalan dengan pendapat (Nitisemito, 2015) bahwa yang dimaksud dengan lingkungan

kerja yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja atau karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, peralatan kerja, musik dan lain-lain. Karena hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan yang baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang dimana para karyawan bekerja yang di dalamnya memiliki kondisi di mana karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya (Ahyari, 2015). Sedangkan menurut (Sukanto dkk, 2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau suatu keadaan tempat kerja yang perlu di atur sehingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan supaya memperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi produktifitas sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan memperoleh hasil kerja maksimal yang dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

a. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Enny, 2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Faktor Personal/Individu

Meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual (Situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut (Enny, 2019) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang telah terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif maka pimpinan perlu:

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut sedarmayanti dalam (Yantika dkk, 2018) indikator indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Tata letak ruang kerja

Pengaturan dan penataan yang seefisien mungkin letak perlengkapan dan perabot kerja di dalam ruangan yang tersedia demi menjamin adanya tempat dan keleluasaan kerja yang sebaik-baiknya bagi setiap karyawan.

b) Kebersihan

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

c) Suara

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

d) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

e) Peralatan kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang digunakan oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2) Lingkungan Non Fisik

a) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat tercapai jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

b) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Mangkunegara dalam (Faustino, 2003) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan (Mathis, 2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999) Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan yang dapat diartikan kinerja

perusahaan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan baik secara individu maupun kelompok.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 1999) terdapat 4 faktor kinerja sebagai berikut :

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas

Kualitas merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tangung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh

peneliti-peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan atau pembandingan oleh peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat disajikan dalam Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2. 1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

Peneliti/tahun	Variabel	Hasil
Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado (Rahayu dkk, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado (Ahmad dkk, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja (X1) 2. Beban kerja (X2) 3. Lingkungan kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang (Lukito dkk, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Stres Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Peneliti/tahun	Variabel	Hasil
Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera (Claudia dkk., 2021)	1. Stres Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar (Asriani dkk, 2018)	1. Beban Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja Pegawai (Y)	1. Terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Hastutiningsih, 2018)	1. Beban Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja Pegawai (Y)	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial. 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial.

Peneliti/tahun	Variabel	Hasil
		<p>3. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial.</p> <p>4. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta secara parsial.</p> <p>5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. Animasi Yogyakarta.</p>
<p>Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta (Riana dkk, 2016)</p>	<p>1. Konflik kerja (X1) 2. Stres kerja (X2) 3. Lingkungan kerja (X3) 4. Kinerja (Y)</p>	<p>1. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Peneliti/tahun	Variabel	Hasil
Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa (Chandra dkk, 2017)	1. Beban Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	1. Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun (Qoyyimah dkk, 2019)	1. Beban Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (Aprilia dkk, 2017)	1. Beban Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

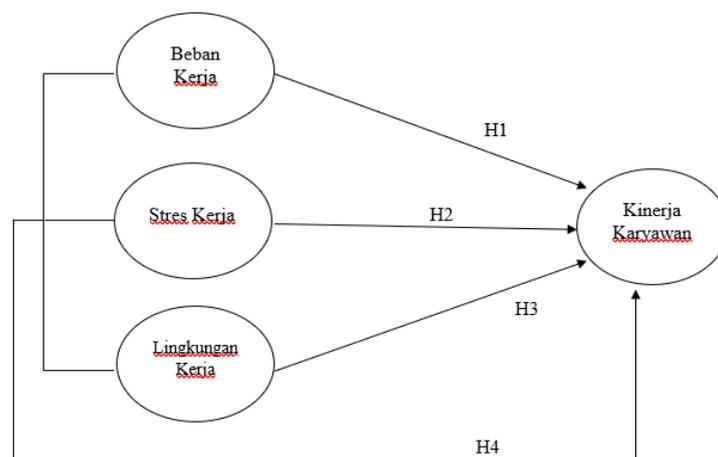
Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu (2022)

Perbedaan untuk hasil penelitian diatas dengan penelitian saya adalah objek penelitian dan tahun penelitiannya. Sedangkan untuk persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebasnya yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja serta kinerja sebagai variabel terikatnya.

2.3 Kerangka Pikir

Model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting merupakan pengertian dari kerangka fikir Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diuji, yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun kerangka berpikir peneliti sebagai berikut:

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Dari kerangka pikir diatas dapat di deskripsikan bahwa beban kerja stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu dkk, 2016) menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan dan penelitian yang dilakukan (Lukito dkk, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Qoyyimah dkk, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Lukito dkk, 2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Rahayu dkk, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan (Ahmad dkk, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Terbesar antara Beban kerja, Stres kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Qoyyimah dkk, 2019) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi dan penelitian yang dilakukan (Ahmad dkk, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

H4 : Beban kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan