

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand teori dalam penelitian ini yaitu Teori Artibusi yang di cetuskan oleh Fritz Heider, teori ini menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini memberikan gambaran mengenai tingkah laku manusia, dimana seseorang menginterpretasikan suatu alasan atas perilakunya yang di tentukan dari internal dan eksternal. Artibusi internal dan eksternal ini dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, contohnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahanya, dan mempengaruhi sikap individu terhadap kerja. Artibusi merupakan proses yang dilakukan untuk menemukan jawaban atau pertanyaan mengapa dan apa sebabnya atas perilaku seseorang. Menurut Samsuar (2019) Proses artibusi sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan sebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Penelitian ini menggunakan teori artibusi karena akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan disuatu perusahaan.

2.2 Beban Kerja

Pengertian Menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut sulastri (2020) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan

ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume pekerjaan atau sebagainya. Gumilar (2022) Beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dhania dalam (Jalil, 2019) beban kerja adalah sekelompok atau rangkaian kegiatan yang perlu diselesaikan di suatu perusahaan atau pemangku jabatan dalam kurun waktu tertentu. Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung Johari (2018). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018).

Sedangkan Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini et al., 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan penjelasan para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikator.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017 hal. 24) beban kerja dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:

- a. Faktor somatis yaitu jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan.
- b. Faktor psikis yaitu motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

2. Faktor Eksternal

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

- a. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaannya, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja. Setiap karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedure) 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.

3. Target yang harus dicapai

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

2.3 Stres Kerja

Menurut Dewi et al (2018) Stres kerja yaitu ketegangan yang dirasakan oleh tenaga kerja akibat dari tidak seimbang antara tuntutan keseimbangan antara target pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja saat menyelesaikan tugasnya. Menurut Robins (2019:200) Stres kerja adalah

reaksi merugikan yang orang miliki terhadap tekanan yang berlebihan yang ditempatkan kepada mereka dari tuntutan, kendala, atau peluang yang luar biasa. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Ganyang, 2018) yaitu, perasaan terdesak yang dialami oleh pegawai di perusahaan didalam melawan suatu tugasnya. Yuliya Ahmad (2019) Stres Kerja keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Tanda-tanda Stres kerja tampak muncul berawal perasaan yang tidak stabil, kecemasan, sering memisahkan diri, sukar tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, gelisah, ketegangan, gugup, tekanan darah tinggi, dan mendapatkan masalah pencernaan. Stres merupakan respon adaptif seseorang pada stimulus yang menempatkan aspek psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut (Griffin dan Moorhead dalam Wibowo, 2019: 187).

Robbins dan Judge (2019: 429) menyatakan stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna. Stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. Stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018: 300). Handoko (2018: 200) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Lestari dan Ratnasari, 2018) dan pada akhirnya akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Suryani et al., 2019: 45). Pengertian Stres kerja Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan

tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya.

Berdasarkan pada definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

2.3.1 Faktor Faktor Stress

Faktor Penyebab Stres Kerja Stres kerja muncul menurut Menurut Robbins dan Judge (2017) terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial:

- 1) Faktor-faktor lingkungan, ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi bentuk dari organisasi, hal ini juga akan memengaruhi level stres di antara pekerja di dalam organisasi. tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.
- 2) Faktor organisasional, contohnya seperti mengalami tekanan untuk menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas atau hanya memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas, beban kerja yang dimiliki berlebihan, sikap atasan yang selalu menekan dan tidak sensitif terhadap bawahan, serta para rekan kerja yang bersikap tidak menyenangkan. Kategori faktor-faktor tersebut di sekitar tugas, peranan, dan interpersonal.
- 3) Faktor pribadi, faktor dalam kehidupan pribadi seperti permasalahan keluarga contohnya kesulitan pernikahan dan putusnya hubungan dekat, permasalahan ekonomi contohnya pengelolaan keuangan yang buruk dan memiliki keinginan yang melebihi kapasitas pendapatan, kepribadian contohnya watak seseorang.

2.3.2 Indikator Stress

Sebagai sumber stres potensial menurut Robbins (2016:201) Indikator stres terbagi menjadi lima yaitu

1. Tuntutan tugas

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

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.4 Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut busro (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawan yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang di tentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Lijan dalam (Ardiana et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai keterampilan pegawai saat mengerjakan suatu keahlian tertentu. Kinerja pada karyawan amat penting, karena dengan kinerja dapat mengetahui tingkat kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu, perlu ditetapkan kriteria yang spesifik dan terukur, juga diaplikasikan bersama-sama untuk menjadi tolak ukur. Menurut Nadilah (2023) kinerja karyawan diartikan sebagai keterampilan pegawai saat mengerjakan suatu keahlian tertentu.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017: 7) Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi .

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumebr daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan.

2.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Kasmir (2019:189) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni:

1. kemampuan dan keahlian,
2. pengetahuan,
3. Rancangan kerja,
4. Kepribadian,
5. Motivasi kerja,
6. kepemimpinan,
7. gaya Kepemimpinan,
8. budaya Organisasi,
9. kepuasan kerja,
10. lingkungan kerja,
11. loyalitas,
12. komitmen,
13. disiplin kerja

2.4.2 Indikator Kinerja

Busro (2018: 96) menyatakan kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut.

1. Kualitas (mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Pelaksanaan Tugas

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Tanggung Jawab

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1.	Gumilar (2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Phintraco sekuritas	Perbedaan pada objek penelitian	Variabel stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang di teliti
2.	Yuliya Ahmad Bernhard Tewal Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Perbedaan pada objek penelitian	Stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang di teliti

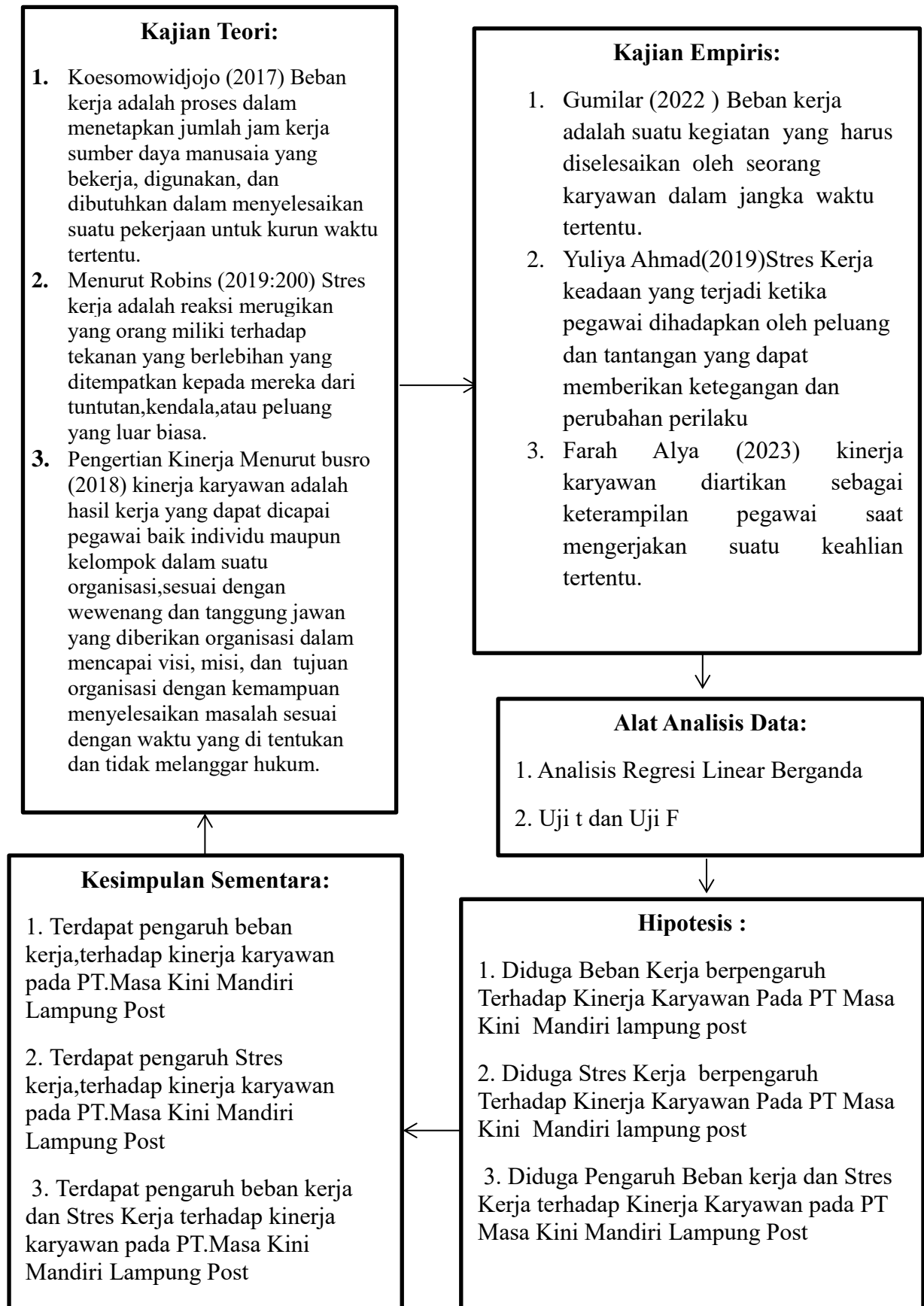
		Kinerja Karyawan Pada PT.FIF Group Manado		kinerja karyawan pada PT.FIF Group Manado	
3.	Farah Alya Rani Purwatiningsih	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet	Perbedaan pada objek penelitian	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet .Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang di teliti

				Warlab Sukses Tebet.	
4.	Luh Kadek Budi Martini(2018)	<i>The effect of job stress and workload on employee performance at hotel mahogany mumbul bali</i>	Perbedaan pada objek penelitian	The result of the research showed that work stress and work load in silmultan have positive and significant influence on employee performance at Bali Mahogany Mumbul Hotel and partially that work stress have negative effect but not significant to employee performance , while work load has significant effect on the employee performance .	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang di teliti
5.	Aryo dwi Wibowo (2021)	The Influence of Work Stress and Workload on	Perbedaan Pada Objek Penelitian	The research implications suggest that the company's	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang

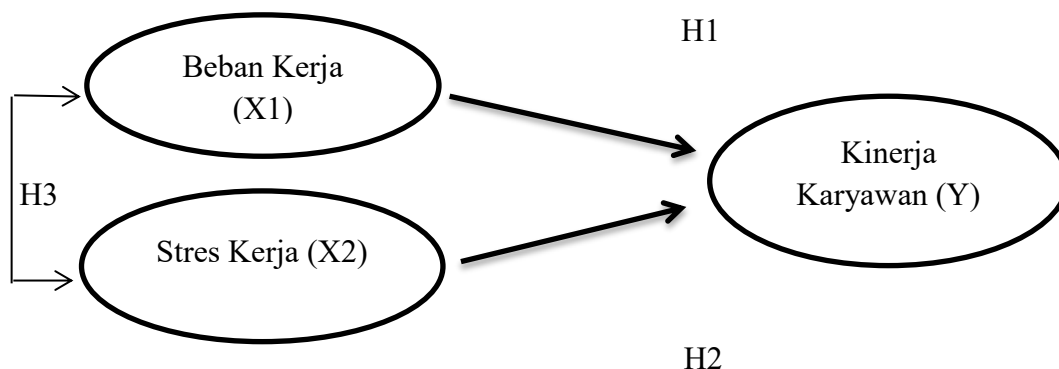
		Employee Performance Through the Work Environmen t at SAMSAT Makassar City		work tension decreases efficiency while the workload increases performance .	di teliti
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar Kerangka Pemikiran 2.1



2.7 Kerangka Penelitian



Gambar Kerangka Penelitian 2.2

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan

Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Menurut Jeky, Sofia dan Wehelmina (2020:20) Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Beban kerja diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Priyanto, 2018). Tuntutan tugas penyebab stres adalah overload, dapat terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. Setiap pekerja pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerja karena dapat berhubungan dengan kinerja. Ekawarna (2018: 193) menyatakan hubungan beban kerja, stres kerja dan kinerja menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang rendah dapat menyebabkan kebosanan dan apatis, sedangkan tuntutan tugas berlebih dapat menyebabkan ketegangan dan

kecemasan. Sehingga tingkat stres kerja adalah berhubungan dengan beban kerja yang optimal, karena mengarah ke tingkat energi yang tinggi dan motivasi.

Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Menurut Jeky, Sofia dan Wehelmina (2020:20) Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

H1 : Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menurut Rachel, William dan Wehelmina (2018:48) Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena jika Stres Kerja meningkat maka akan mengurangi potensi Kinerja Karyawan dan jika sebaliknya Stres Kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menurut Rachel, William dan Wehelmina (2018:48) Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena jika Stres Kerja meningkat maka akan mengurangi potensi Kinerja Karyawan dan jika sebaliknya Stres Kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.8.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Beban kerja dan Stres Kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stres kerja saling berpengaruh baik positif maupun negative terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Beban kerja dan Stres Kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stres kerja saling berpengaruh baik positif maupun negative terhadap kinerja karyawan. menurut pendapat Riny Chandra (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stress, sehingga kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

H3: Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh terhadap kinerja Karyawan