

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang dari manajemen umum yang meliputi berbagai segi pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan menurut Rivai dalam Sutrisno, dkk (2022).

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan menurut (Meutia & Husada, n.d.)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu menurut Wirawan dalam Iwan Kurnia Wijaya (2018).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standard kinerja. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rohman (2021) Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan landscape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (customer satisfaction) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (customer value). Dengan demikian, organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan Kinerja Karyawan pegawai yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan Kinerja Karyawan yang handal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putra Muslimin (2020) dalam skripsinya menuliskan, menurut Wibowo Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, yaitu :

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership Factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System Factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Ramadhani et al., (2023) bahwa ditemukan lima indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Hasil kerja, adalah yang meliputi derajat produksi baik kuantitas maupun kualitas serta tingkat pengawasannya.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu khususnya pada pengetahuan terkait tugas yang akan berdampak langsung pada volume hasil pekerjaan.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terutama dalam menyelesaikan masalah yang mungkin muncul.
4. Sikap, seperti semangat kerja serta pandangan optimis dalam menjalankan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Sulastri (2020), menyatakan bahwa Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu di perhatikan oleh setiap instansi maupun organisasi, karena beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Menurut koesmowidjojo (2017) Beban kerja adalah penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

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

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik merujuk pada aktivitas atau pekerjaan yang melibatkan penggunaan kekuatan fisik, koordinasi motorik, atau aktivitas yang memerlukan gerakan tubuh yang intensif.

c. Organisasi Kerja

Organisasi kerja merujuk pada cara atau struktur bagaimana tugas-tugas dan tanggung jawab dibagi, diatur, dan dilaksanakan di dalam sebuah organisasi atau tempat kerja. Hal ini mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan dan dikelola.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Ramadhani et al., (2023) beban kerja adalah melakukan pekerjaan dalam jumlah besar atau tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator yang dipakai berikut ini :

1. Pekerjaan yang berlebihan.

Pekerjaan yang terlalu banyak membutuhkan kapasitas terbesar dari seorang individu. Secara umum, pekerjaan selangit merupakan hal tidak menyenangkan yang bisa menimbulkan kegentingan.

2. Waktu yang mendesak atau kurang.

Keterbatasan waktu ataupun rasa putus asa pada menyelesaikan suatu tugas menjadi hal yang menjengkelkan dan mampu mengakibatkan tekanan.

3. Sistem pengawasan yang kurang efisien.

Pekerja mungkin mengalami kecemasan di tempat kerja akibat sistem pengawasan yang tidak efektif.

4. Tidak adanya wewenang yang jelas

Sehubungan dengan kewajiban yang diberikan, hasil pemberian kewenangan yang tidak beralasan akan timbul dari struktur pengawasan yang tidak ideal.

5. Kurang umpan balik prestasi kerja.

Prestasi kerja yang tidak memuaskan akan diakibatkan oleh kurangnya umpan balik

2.4 Stress Kerja

2.4.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Ramadhani et al., (2023) Stres kerja yaitu suatu efek samping atau keadaan yang mungkin mampu dirasakan oleh seorang perwakilan dan dapat mempengaruhi perkumpulan atau organisasi, mempengaruhi pemenuhan pekerja dan pelaksanaan pekerja. Tekanan Kerja Seperti yang ditunjukkan oleh (Banjarmasin dkk., n.d.). Maknanya, tekanan kerja merupakan suatu bentuk reaksi individu, baik fisik maupun mental, terhadap perubahan keadaan yang mereka rasakan saat ini yang meresahkan dan membuat mereka berkompromi. Stres dapat berdampak buruk terhadap kondisi mental dan alami pekerja.

2.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

- Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan).

Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Selain kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres, pergeseran prestasi, mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan aktivitas.

- Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

- Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. Selain itu ancaman pribadi juga mempengaruhi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Stres bisa terjadi ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya. Selain kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak

pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

- **Kebebasan**

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka tidak merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.4.3 Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut Ramadhani et al., (2023) adalah:

1. **Ketidak jelasan Pekerjaan**

Ketidakjelasan dalam pekerjaan dapat merujuk pada beberapa situasi yang berbeda, tetapi umumnya mengacu pada kondisi di mana pekerja atau karyawan merasa tidak memiliki pemahaman yang jelas atau informasi yang cukup tentang tugas, tanggung jawab, atau harapan yang diharapkan dari mereka dalam pekerjaan mereka.

2. **Peningkatan Profesi**

Peningkatan profesi merujuk pada upaya untuk meningkatkan kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi seseorang dalam bidang atau karir tertentu. Tujuan utama dari peningkatan profesi adalah untuk memperbaiki performa kerja, memperluas pemahaman dan pengetahuan, serta meningkatkan peluang untuk kemajuan karir.

3. **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja mengacu pada dinamika interaksi antara individu-individu di tempat kerja, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen. Hubungan kerja yang baik dan efektif merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

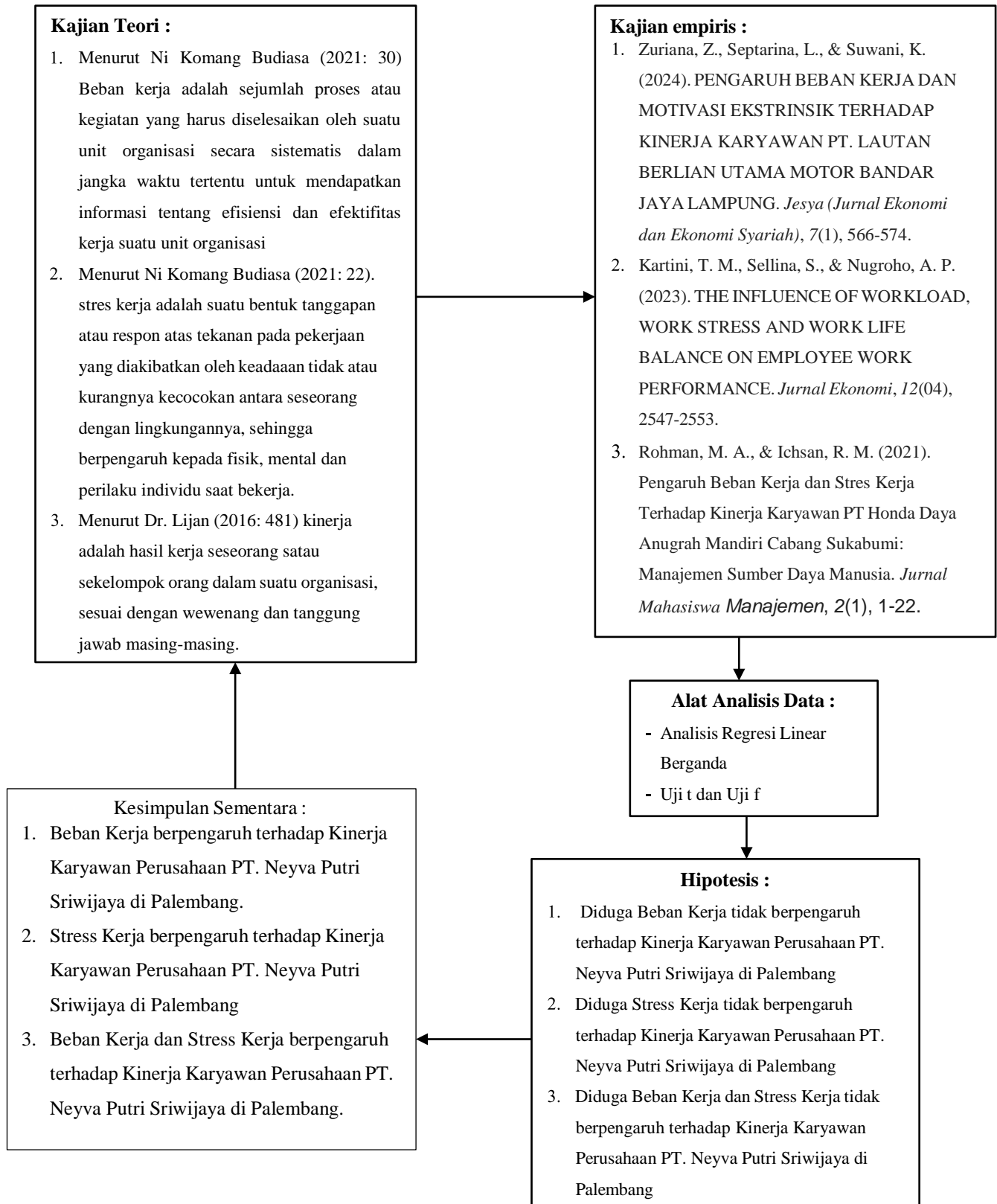
NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Perbedaan	Kontribusi Penelitian
1	Zuriana, Z., Septarina, L., & Suwani, K. (2024).	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung (2024)	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya	Variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan
2	Ramadhani, R., Dewi, C. K., Fauzan, D. R., Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2023).	Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2023)	Hasil dari eksplorasi ini adalah stress kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan	Kesamaan variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan
3	Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021).	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9%	Kesamaan variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan

4	Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022).	The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City) (2022)	Burnout as A Mediation Variable	The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance wit
5	Tri Mulyani Kartini, Sesri Sellina, Andrianto Prastya Nugroho (2020)	THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK STRESS AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE (2020)	Work Life Balance As Third Variabel Dipendent	Work Stress And Work Life Balance on Employee Work Perfomance

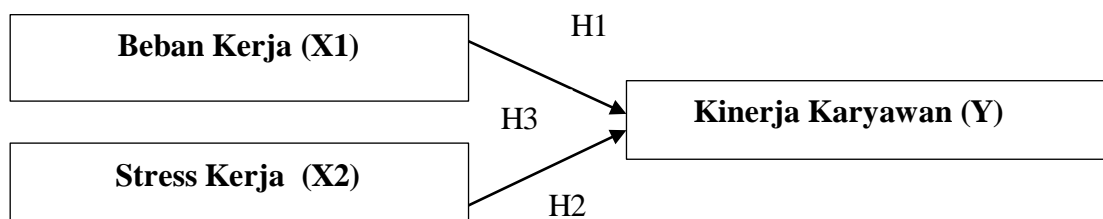
Sumber : Olah Data Peneliti, 2023

2.6 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.7 Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang

Pengertian Beban Kerja Menurut Rohman (2021) 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.

Rohman (2021) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang

H1 : Diduga Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang

2.8.2 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang

Pengertian Stress kerja Menurut Rohman (2021) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Rohman (2021) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachel, William dan Wehelmina (2018:48) menyatakan bahwa Stress Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang

2.8.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang.

Rohman (2021)Beban Kerja dan Stress Kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stress kerja saling berpengaruh positif maupun negative terhadap kinerja karyawan, Rohman (2021)Secara simultan, beban kerja dan stress kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga Beban Kerja dan Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT.Neyva Putri Sriwijaya