

BAB II

LANDASAN TEORI

Grand Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menemukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal (Zahro, 2020). Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Zahro, 2020).

Beban Kerja

Menurut (Koesmowidjojo, 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.

Darmasari, E. (2022) Beban kerja adalah suatu kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Trisnawaty, M et al menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Menurut Suci Mar,ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cepat tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besa ratas pekerjaan yang diampunya

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam menanamkan beban kerja karyawan. dapat disimpulkan beban kerja adalah yaitu bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi 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 fator 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. Lingkuan kerja yang nyaman tentunyaakan 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, shif kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain: (Koesomowidjojo, 2017 : 33)

1. Kondisi Pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standard operating procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu organisasi 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 seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.2 Stres Kerja

Menurut 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.

Menurut Afandi (2018) stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol

Darmasari, E. (2022) 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.

Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023) mendefinisikan stress kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Berdasarkan menurut Para ahli diatas stres kerja suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologi karyawan yang dapat mempengaruhi cara berfikir karyawan.

2.2.1 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015 : 430-432) faktor atau sumber dari stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor lingkungan Selain ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasi, juga mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam organisasi. Ketidakpastian adalah alasan utama orang berjuang untuk mengatasi perubahan organisasi. Jenis utama dari ketidakpastian lingkungan adalah ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor-faktor organisasional Tidak ada kekurangan faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan contoh dari stresor sosial dalam suatu organisasi. Kategori stresor dalam pekerjaan sosial organisasi adalah:

1. Tuntutan tugas berkaitan dengan aktivitas, dan kelompok terdiri dari struktur kerja (kemandirian, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan penempatan ruang tempat kerja. Bekerja di ruangan yang sangat ramai dan bising merupakan sumber stres.

2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan pada seseorang, tergantung pada peran tertentu yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan yang sulit untuk didamaikan atau dipenuhi. Role overload terjadi ketika seorang karyawan diharapkan melebihi batas waktu yang ditentukan.

3. Tuntutan interpersonal adalah tekanan dari karyawan lain, seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk.

c. Faktor-faktor pribadi

Terdapat persepsi bahwa faktor-faktor kehidupan pribadi seorang karyawan, yaitu masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, dan sifat-sifat kepribadian individu itu sendiri, menilai pekerjaannya kurang baik.

2.2.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018:179) menyebutkan indikator stres kerja terdiri dari:

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

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2019) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Darmasari, E. (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah Kemampuan menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka ditarik kesimpulan bahwa, produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit.

2.3.1 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja

6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja

2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Afandi (2018) menyebutkan indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

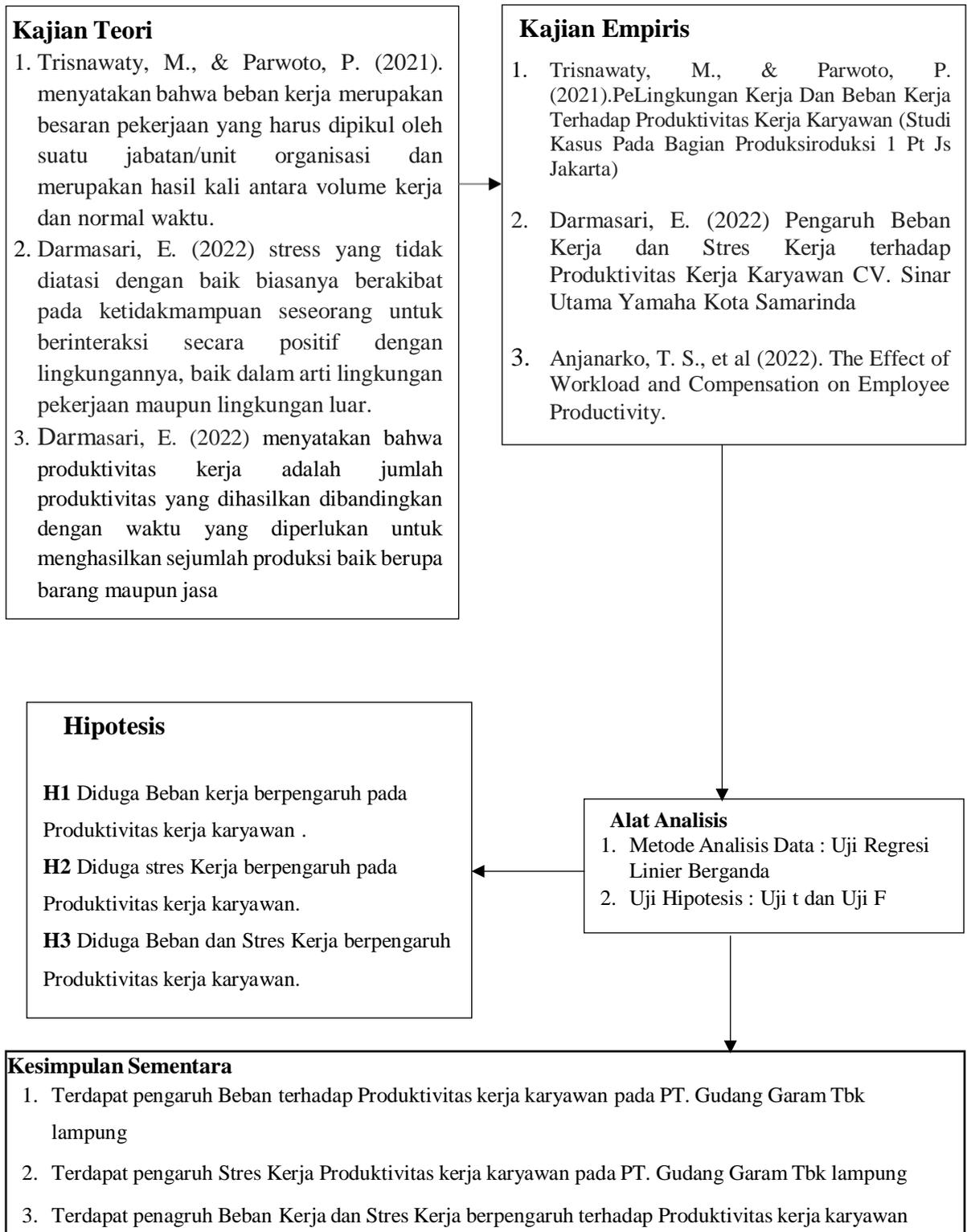
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Metode & Alat Analisa	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Trisnawati, M & Parwoto, P (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus bagian produksi PT JS Jakarta)	Metode Kausal Alat analisa software <i>SPSS Vers 26</i>	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

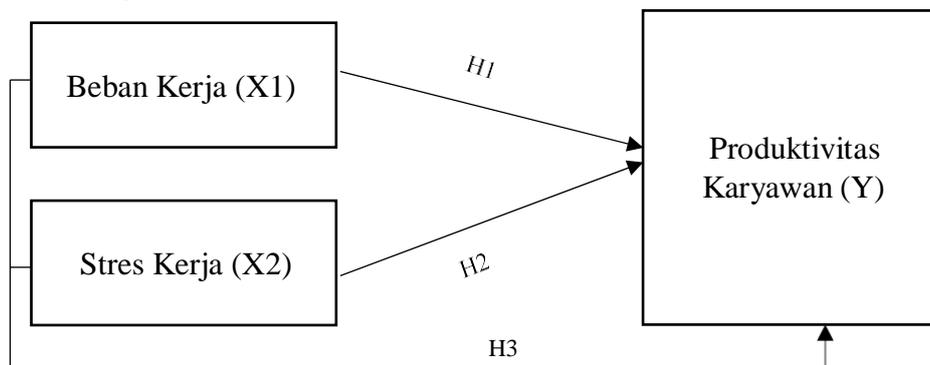
2	Dramasari, E (2021)	beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda	Metode Asosiatif Alat analisa <i>SPSS For Windows</i>	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
3	Ariansah, S & Wahyuningsih, s (2022)	Pengaruh Stres Kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megasari Makmur	Metode Kuantitatif Alat analisa <i>software LISREL versi 8.80</i>	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel Stres kerja Lingkungan kerja & disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
4	Febriyanto (2022)	Pengaruh motivasi, stress, kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multimart Simbarwaring	Metode Kuantitatif Alat Analisa <i>SPSS</i>	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel Stres kerja Motivasi Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
5	Anjanarko, T. S., et al (2022)	The Effect Of Workload And Compensation On Employee Productivity	Metode Asosiatif Alat Analisa <i>SPSS</i>	Perbedaan pada obyek penelitian	<i>We find that Work load has a positive and significant effect on productivity.</i>	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
6	Kurniawan, N., et al (2024)	The Influence of Workload and Job Stress on Work Productivity Through the Work Environment of Employees at KPP Pratama Jakarta Mampang Prapatan.	Metode Kuantitatif Alat Analisa <i>SPSS</i>	Perbedaan pada obyek penelitian	<i>We find that Work load has a positive and significant effect on productivity.</i>	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian landasan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Berdasarkan penelitian Darmasari, E. (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Trisnawaty, M (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Irvan Trang (2021) menunjukkan bahwa Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Darmasari, E. (2022) 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.

Berdasarkan penelitian Trisnawaty, M, et al (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Febriyanto dkk (2022) menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap produktivitas Karyawan

2.7.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas namun beban yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja. Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagian perusahaan. Selain stress faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu beban kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Darmasari, E. (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H3 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.