BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand theory kinerja menurut (Afandi, 2018) Pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang ata kelompok orang dalam seuatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertantangan dengan moral dan etika. Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu perkerjaan tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur seerta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakaan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan releven bagi organisasi (Afandi, 2018:84).

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja Karyawan merupakan salah satu indikator utama kesuksesaan perusahaan (Pratama& Handayani, 2022)

Kinerja Karyawan adalah hasil dari perkerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kuntribusi ekonomi (Adhari, 2021)

2.2.2 Faktor - Faktor yang mempengeruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:86) faktor-faktor kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang perkerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseprang atas tugas yang diberikaan kepadanya
3. Tingkat motivasi perkerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku
4. Kopetensi yaitu ketrampilan yang dimiliki seseorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaraan operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu prilaku pemimpin dalam mengrahkan pegawai yang kreatid dan inovatif
7. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhkaan agar tujuan tercapai

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu jumblah atau volume perkerjaan yang berhasil diselesaikan dalam pariode waktu tertentu.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kecocokan/ kesesuaian hasil perkerjaan dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan.

3. Efesiensi dalam melaksanakaan tugas kemampuan untuk menyelesaikan suatu perkerjaan dengan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya)

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumblah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efesiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwanto dalam Priyanto, 2018). Sedangkan (Kasmir, 2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan perkerjaan terhadap total waktu standar.

(Hartini, et al., 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan ketrampilan yang dimiliki. Menurut Dhania dalam Hidayat dan Situmorang (2019:221) menyebutkan beban kerja sebagai aktivitas yang harus dirampungkan oleh pegawai pada pariode yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor - Faktor Beban Kerja

Menurut (Hartini et al., 2018) faktor-faktor beban kerja adalah :

1. Faktor eksternal

    a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik ,seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas perkerjaan, tingkat kesulitan perkerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab perkerjaan.

b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh aktibat dari reaksi beban perkerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringnya *strain*,dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepusan).

2.3.3 Indikator Beban kerja

Menurut (Hartini et al., 2018) indikator beban kerja adalah :

1. Target yang harus dicapai

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

2. Kondisi perkerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi perkerjannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat perngerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan perkerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar perkerjaan

   Kesan pada individu mengenai perkerjaan, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan respon adaptif seseorang pada stimulus yang menempatkan aspek psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut (Wibowo, 2019:187).(Robbins & Jugde, 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.

Menurut Michac, karyawan akan cenderung mendapatkan stres apabila mengalami beberapa penyabab, seperti pengelolaan waktu kerja yang buruk, uraian atau deskripsi perkerjaan yang tidak jelas,perasaan inkompeten atau tidak terampil dalam menyelesaikan perkerjaan, kurangnya komunikasi, hubungan pribadi yang buruh entah dengan atasan atau lingkungan kerha itu sendiri, kualitas dan kompleksitas tugas (Daniel, 2020:376).

2.4.2 Faktor - Faktor Stres Kerja

Menurut (Suryani et al., 2020:30) menyatakan karyawan yang mengalami stres kerja disebebkan oleh:

1. Jenis perkerjaan seperti tugas yang menonton, kurangnya tantangan, kurangnya variasi, tugas yang tidak menyenangkan

2. Beban kerja dan kecepatan kerja terlalu banyak jika dibandingkan dengan waktu pengerjaan
3. Partisipasi dan kontrol, seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol
4. Pengambangan karir, status dan kompensasi seperti keamanan perkerjaan, kurangnya prospek promosi, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, besaran pembayaran minim
5. Hubungan kerja seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kekerasan, pelecehan, tidak adanya prosedur kerja
6. Budaya organisasi seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk, kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi
7. Masalah pribadi seperti konflik tentutan perkerjaan dan rumah, kurangnya dukungan ditempat kerja, minimnya dukungan untuk masalah perkerjaan rumah.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Wibowo, 2019:192) yang dijadikan indikator penilaian stres kerja dalam penelitian Yoga et al.,(2019) adalah:

1. Tuntutan Tugas (*Task Demands*)

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

2. Tuntutaan Peran (*Role Demands*)

   Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan

dalam suatu organisasi. Tuntutaan peran ini dapat menimbulkan terjadi *role ambiguity, role conflict.*

3. Tuntutaan Antar Pribadi (*Interpersonal Demands*)

   Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam suatu organisasi.

4. Struktur Organisasi

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

5. Kepemimpinaan Organisasi

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

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Winda Marta Prasetyani, Rustono, Suwardi (2021)	The Influence of Workload and Work Stres on Employee Performance at PT Pos	Influence of Workload and Work Stres on Employee Performance at PT Pos Indonesia	Penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap PT Pos Indonesia (persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos

		Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengeolahan Pos Semarang	(Persero) Kantor Sentral Pengeolahan Pos Semarang dan penelitian ini menggunakan hasil uji simultan dan uji persial	Semarang dan teknik penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh
2	Nidya Wisudawati, Dodi Aprianto Pratama (2021)	The Influence of Workload and Stres on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill	Influence of Workload and Stres on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill dan kapasitasnya adalah kemampuan/ kapasitas manusia	Metode penelitin ini menggunakan teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan total partisipasi atau total sampling
3	Roby Setiawan, Akhmad Samhudi, Ervica Zamikah (2021)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Swdharma Sarana Informatika Sentra operasi Banjarbaru	Lokasi penelitian ini dilakukan di Banjarbaru kelurahan guntung Paikat kecamatan Banjarbaru Kalimantan Selatan	Hasil penelitian ini bahwa hasil penguji variabel stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT.Swadharma Sarana Informatika adalah signifikan, penelitian ini korelasi. Studi kolerasi adalah

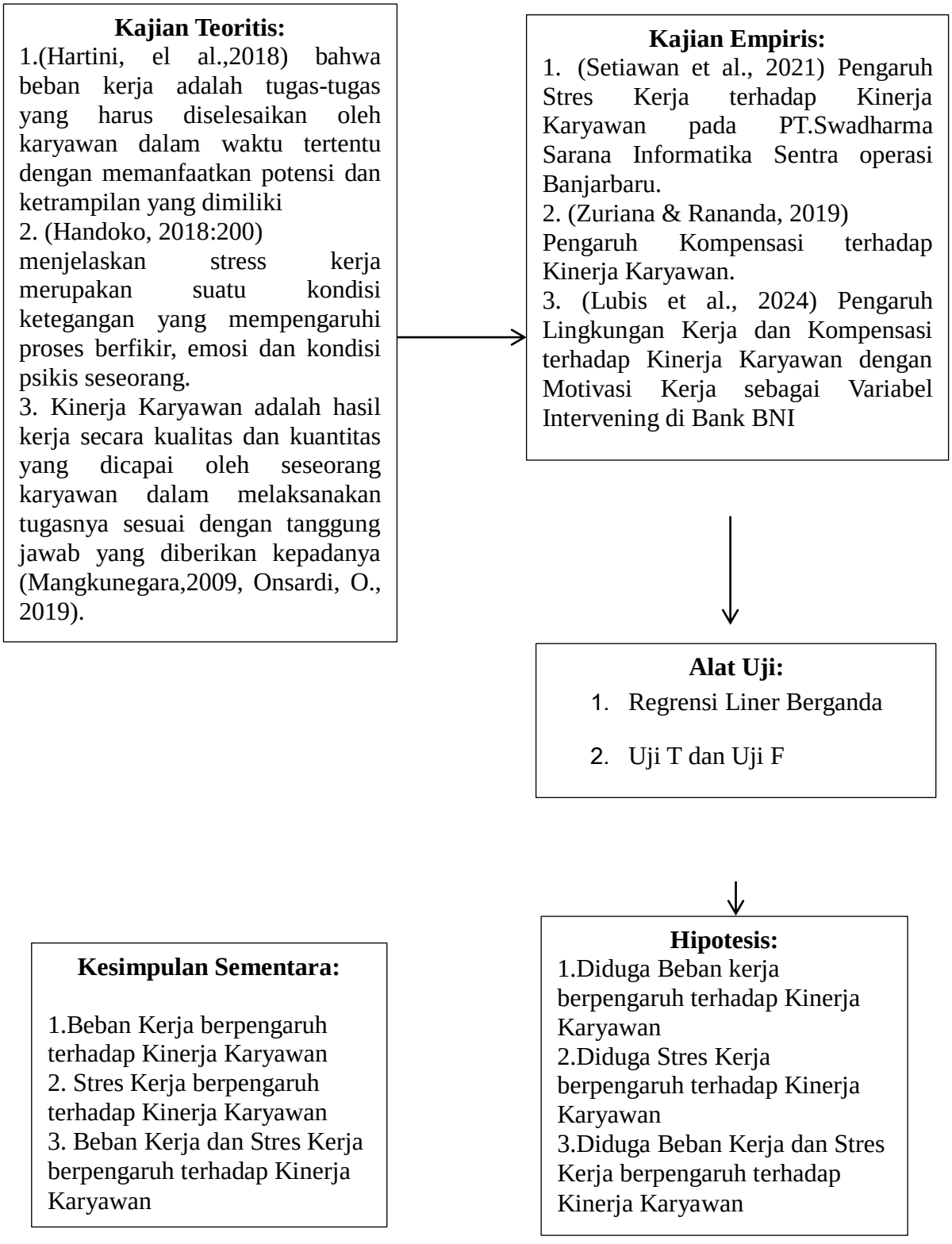
				penyelidikan dengan mengumpulkan sejumblah besar data untuk menentukan apakah ada hubungan antara satu varibel dengan varibel lainnya.
4	Zuriana, Andika Rananda (2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa (X) Kompenasasi dan (Y) Kinerja Karyawan, hasil uji validitas variabel (X) dengan menampilkan seluruh item pernyatan yang bersangkutan mengenai kompensasi sedangkan uji validitas varibel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang

				bersangkutan mengenai kinerja karyawan
5	Nazli Ramadhan Lubis, Sonya Putri, Parapat Gultom (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank BNI	Penelitian ini salah satu lembaga keuangan perbankan yang dikelola oleh BUMN adalah sebuah badan usaha milik negara indonesia Tbk atau biasa disingkat dengan BNI	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Bank BNI.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1

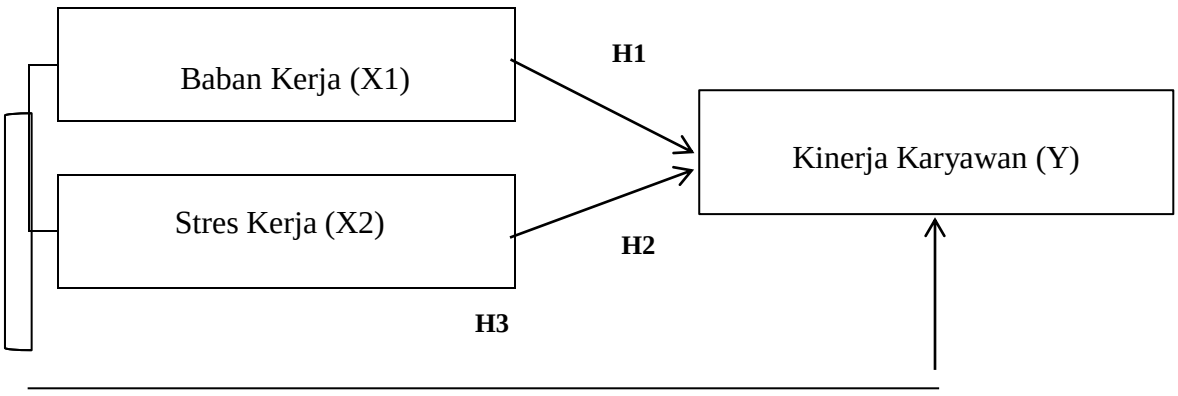
Kerangka Pikir



2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2. 2

Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Hartini, et al., 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan ketrampilan yang dimiliki. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lubis et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank BNI menyatakan

bahwa variable Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja diduga berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Robbins & Jugde, 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. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Stres Kerja diduga Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakaan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan releven bagi organisasi (Afandi, 2018:84). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

H3 : Beban Kerja dan Stres Kerja diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan