

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa). Menurut Hasibuan (2014:126) “mengatakan produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan)”. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisien (waktu-bahan- tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tega kerja. Menurut Rivianto dalam sutrisno (2015:100), “mendefinisikan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik kdari hari ini”.

beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya keluaran yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja dan alat kerja dengan waktu yang dibutuhkan.

2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:103) ada bebrapa faktor yang dapat dipengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan Kerja

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, yang pernah dilakukan. Menurut Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada

pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

b. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari – hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin – menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dengan proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3 Dimensi Produktivitas kerja

Dimensi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2010), yang meliputi antara lain:

a. Efektivitas

tingkat dimana organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya atau dengan kata lain pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana organisasi mampu mencapai tingkat yang diinginkan.

b. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4 Meningkatkan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek – aspek teknis. Untuk mengatasi perlu pemahaman yang tepat tentang faktor – faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

a. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai dari sifat manajemen mutakhir.

b. Peningkatan mutu hasil kerja

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh semua pihak di dalam hierarki organisasi.

2.1.5 Manfaat Produktivitas

Menurut Sinungan dalam Indriyani (2015:19), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian. Misalnya: Pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan – keputusan penetapan. Misalnya: Promosi, perpindahan karyawan dan bentuk kompensasi lainnya. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan dalam proses kerja karyawan
- g. Untuk mengetahui akurat informasi untuk memberikan kesempatan kerja adil.

2.1.6 Kebutuhan Produktivitas

Rivai (2015:219) kebutuhan Produktivitas dapat digolongkan menjadi pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat ini adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan dilakukan serta dibuat jadwal waktu kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja lalu ada dua macam kebutuhan produktivitas, yaitu:

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar, dan seterusnya.

2.1.7 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hardjono dan Hasea Bona Dea (2016), Dalam ilmu ekonomi, indikator produktivitas kerja perusahaan dinilai dengan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas hasil kerja karyawan adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja.

b) Kuantitas

Kuantitas hasil kerja karyawan adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

c) Waktu

Waktu dan kecepatan kerja adalah kemampuan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.2. Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo 2017:21). Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi.

2.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

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

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan Stres Kerja, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Beban Kerja

Beban Kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila Beban Kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya :

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. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak 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 memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Berdasarkan dari Kementrian kesehatan (2004) menjelaskan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan yang profesional dalam satu tahun dalam satu sarana kesehatan akan berdampak pada perasaan memiliki beban kerja. Sama halnya dengan Supardi (2007) Beban kerja

mengharuskan pekerjaan tersebut dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dalam kondisi tertentu hal ini merupakan Stres Kerja dan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Secara sederhana, stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap sesuatu di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Kuntoro, 2010).

Stres merujuk pada kondisi internal individu untuk menyesuaikan diri secara baik terhadap perasaan yang mengancam kondisi fisik dan psikis atau gejala psikologis yang mendahului penyakit, reaksi ansietas dan ketidaknyamanan dalam kaitan pekerjaan. Stres adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial. Stres yang terlalu rendah mengakibatkan pekerja cenderung menjadi lesu, malas dan merasa cepat bosan. Sebaliknya, stres yang berlebihan mengakibatkan kehilangan efisiensi, kecelakaan kerja, kesehatan fisik terganggu dan dampak lain yang tidak diinginkan (Ismainar, 2015).

2.3.2 Mekanisme Stres Kerja

Timbulnya stres kerja pada seorang tenaga kerja dapat melalui tiga tahap, yaitu tahap pertama yaitu reaksi awal yang merupakan fase inisial dengan timbulnya beberapa gejala/tanda, namun masih dapat diatasi oleh mekanisme pertahanan diri. Tahap kedua; reaksi pertahanan yang merupakan adaptasi maksimum dan pada masa tertentu dapat kembali kepada keseimbangan. Bila stres ini terus berlanjut maka akan sampai ke tahap ketiga, yaitu kelelahan yang timbul karena mekanisme pertahanan diri telah *kolaps* (layu) (Yenita, 2017).

Menurut Selye (dalam Abraham & Shanley, 2009) ada 3 fase atau tahapan stres berdasarkan respons individu terhadap stres yang diterima antara lain:

a) Fase Reaksi Alarm

Merupakan respon siaga dimana pada fase ini terjadi perubahan fisiologis pengeluaran hormon oleh hipotalamus yang menyebabkan kelenjar adrenal mengeluarkan adrenalin, sehingga meningkatkan denyut jantung dan menyebabkan pernapasan dangkal dan cepat. Darah mengalir ke otot dan otak serta menjauh dari kulit (menyebabkan wajah menjadi pucat dan dingin pada area tangan dan kaki), otot-otot leher, bahu dan punggung bagian bawah menjadi tegang (posisi dan ukuran otot-otot inilah yang menjadi tanda nyata adanya stres).

b) Fase Resistensi

Fase ini terjadi apabila respon adaptif tidak mengurangi stres dan orang yang mengalami stres dalam waktu yang lama dapat menstimulasi pengeluaran hormon Adrenalin yang menyebabkan jantung harus bekerja lebih keras untuk mendorong darah yang pekat melewati arteri dan vena yang menyempit dengan semakin meningkatnya penggumpalan darah. Hal ini dapat berujung pada terjadinya penyakit kardiovaskular seperti stroke atau jantung koroner. Tekanan darah yang meningkat dapat juga menyebabkan kerusakan ginjal.

c) Fase Kepayahan/Kelelahan

Fase ini terjadi bila fungsi fisik dan psikologis seseorang telah hancur sebagai akibat kerusakan selama fase resistensi. Bila reaksi ini berlanjut tanpa adanya pemulihan, akan memacu terjadinya penyakit yang lebih serius atau kemunduran, sehingga seseorang tersebut tidak mampu lagi mengatasi tuntutan lingkungan yang dirasakan.

2.3.3 Sumber Stres Kerja

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal maupun jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pembangkit tetapi juga dari beberapa pembangkit stres. Sebagian dari waktu adalah untuk bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap kesehatan seorang pekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar terhadap jatuh sakitnya seorang tenaga kerja (Tarwaka, 2004)

Menurut Agus Kuntoro (2010) sumber stres kerja terdiri dari:

- 1) Lingkungan kerja ; kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stress dan menurunkan produktivitas.
- 2) Beban kerja berlebih (*work overload*) ; dapat menjadi beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif terjadi bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang mengakibatkan mudah lelah. Sedangkan beban kerja berlebih kualitatif terjadi jika pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Deprivational stress ; yaitu pekerjaan yang tidak menarik lagi bagi pekerja, akibatnya timbul berbagai keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan bekerja dan lain sebagainya.

- 3) Pekerjaan beresiko tinggi yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan.

Sedangkan dari beberapa analisa yang dilakukan oleh Agus Kuntoro (2010), dihasilkan 5 sumber utama stres kerja antara lain :

- a) Beban kerja yang berlebihan, misalnya, merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga perawat.
- b) Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, misalnya mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai kerja keras yang dilakukan, dan gagal bekerja samadengan tim kesehatan yang lain.
- c) Kesulitan merawat pasien kritis, misalnya menjalankan peralatan yang belum dikenal, mengelola prosedur atau tindakan baru dan bekerja dengan dokter yang menuntut jawaban dan tindakan yang cepat.
- d) Berurusan dengan pengobatan/perawatan pasien, misalnya bekerja dengan dokter yang tidak memahami kebutuhan sosial dan emosional pasien, terlibat dalam ketidaksepakatan pada program tindakan, merasa tidak pasti sejauh mana harus memberi informasi pada pasien atau keluarga dan merawat pasien yang sulit untuk bekerja sama dengan tindakan yang akan dilakukan.
- e) Merawat pasien yang gagal membaik, misalnya pasien lansia, pasien nyeri kronis atau mereka yang meninggal selama perawatan.

2.3.4 Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Kuntoro (2010) gejala stres meliputi :

- a) Gejala fisik :
Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur lesu, kaku leher belakang sampai punggung, napsu makan menurun dan lain-lain.
- b) Gejala mental :
Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa.

c) Gejala sosial atau perilaku

Banyak merokok, minum alkohol, menarik diri dan menghindar. (Prihatini, 2009) membagi gejala stres menjadi tiga aspek, yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku.

Tabel 1.2.

Gejala Stres Berdasarkan Gejala Psikologis, Fisik Dan Perilaku.

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Perilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya nadi dan tekanan darah	Menunda, menghindari pekerja
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin	Produktivitas menurun
Memendam perasaan	Gangguan lambung	Minuman keras
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah fisik	Absensi meningkat
Depresi	Kematian	Banyak/kurang makan
Merasa terasing	Gangguan kardiovaskuler	Nafsu makan hilang
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Tindakan risiko tinggi
Ketidakpuasan kerja	Sering berkeringat	Kriminalitas
Lelah mental	Gangguan Kulit	Interpersonal tidak baik
Menurunnya intelektual	Kepala pusing	Cenderung bunuh diri
Hilang daya konsentrasi	Kanker	
Hilang kreativitas	Ketegangan otot	
Hilang semangat hidup	Sulit tidur	

(Sumber: National Safety Council, 2013)

2.3.5 Dampak Stres Kerja

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres

dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres (Tarwaka, 2004).

Menurut Council (2013), stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut ;

- a) Stres kerja fisik, meliputi hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain.
- b) Stres kerja psikologis, meliputi gangguan psikis yang ringan sampai berat. Gangguan psikis yang ringan , seperti mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis dan kurang konsentrasi, gangguan psikis berat, seperti depresi dan ansietas.

2.3.6 Pencegahan Dan Pengendalian Stres Kerja

Cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut (Tarwaka, 2004) adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja yang ringan.
- b) Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
- c) Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d) Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.
- e) Tugas-tugas harus harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Sedangkan pengendalian stres menurut Quick (Prihatini, 2009) adalah dengan cara :

- a) Organisasional, yaitu memodifikasi tuntutan kerja, meningkatkan hubungan kerja.

- b) Individual, yaitu manajemen persepsi tentang stres, manajemen lingkungan kerja, menghindari beban kerja yang berlebih, dan
- c) Menghindari respon terhadap stres.

2.3.7 Tingkat Stres Dan Alat Ukur Stres

Stres dapat dibagi menjadi beberapa tingkatan yaitu:

a) Stres ringan

Stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan dan dihadapi oleh setiap orang secara teratur seperti lupa, kebanyakan tidur, kemacetan, dikritik. Situasi seperti ini biasanya berakhir dalam beberapa menit atau beberapa jam dan biasanya tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus.

b) Stres sedang

Stres sedang adalah stres yang terjadi lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari seperti pada waktu perselisihan, kesepakatan yang belum selesai, sebab kerja yang berlebih, mengharapkan pekerjaan baru, permasalahan keluarga. Situasi seperti ini dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan seseorang.

c) Stres berat

Stres berat merupakan stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan finansial, dan penyakit fisik yang lama

2.3.8 Indikator Stres Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.
Dimensi dan stres kerja menurut Ismainar, (2015), yaitu :

1. Kondisi pekerjaan
 - a. Beban kerja dalam faktor internal
 - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
 - c. Jadwal kerja
2. Peran
 - a. Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
 - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
 - b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
 - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan.

2.4 Penelitian Terdahulu

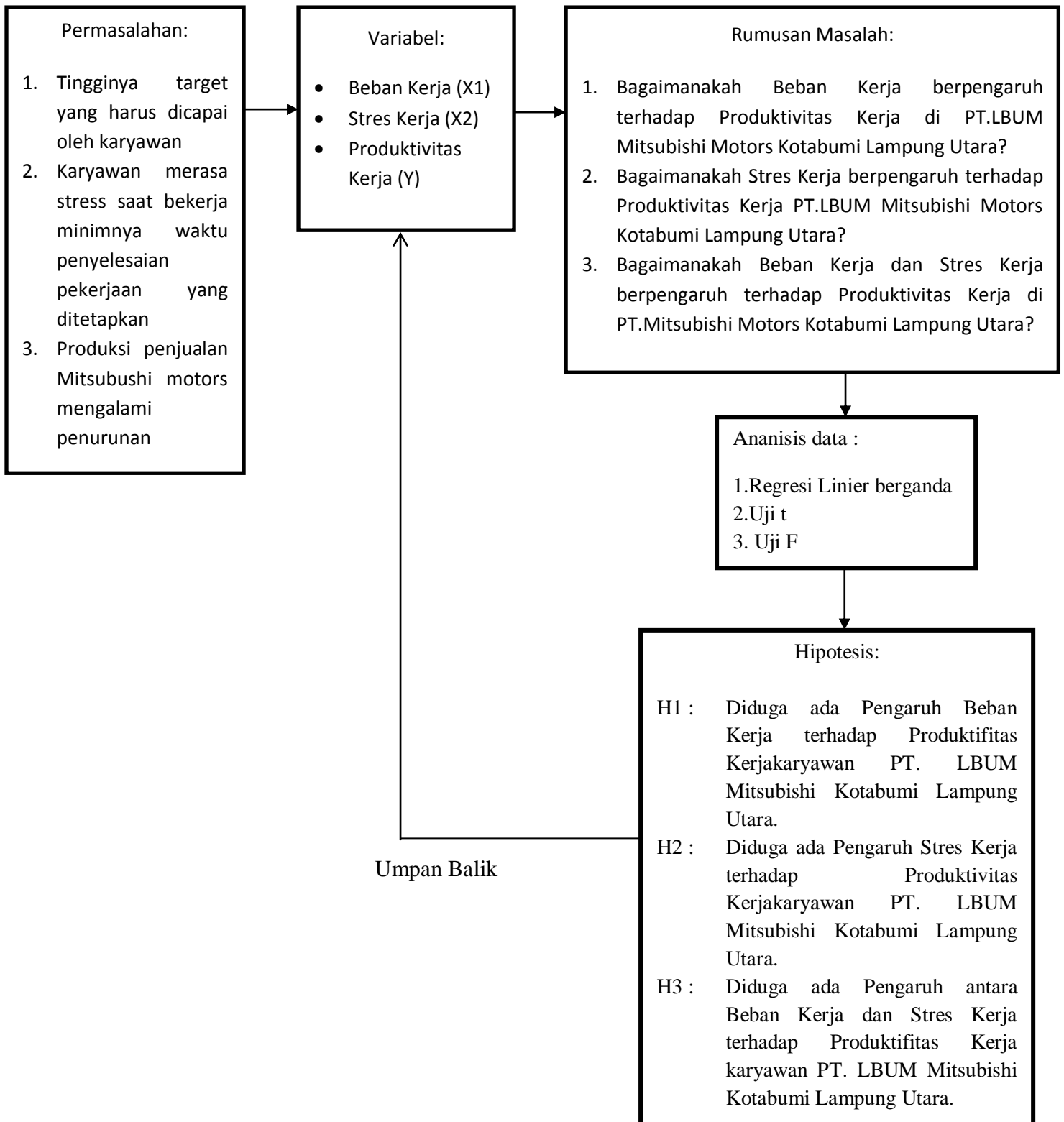
NO	Nama	Judul	Hasil
1.	Encep Saefullah 2017, <i>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten</i>	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktifitas kerja Karyawan	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT.Venia Agape Indonesia.dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan hasil pengujian hipotesis beban kerja menunjukkan nilat t hitung 4,305 dengan taraf signifikansi 0.000. Artinya ada pengaruh antara beban kerja dan strees kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia.
2.	IGA Agung 2018, Mahasiswa STIE BIITM Sahid Bali, ² Dosen STIE BIITM Sahid Bali	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Cv. <i>Ratio Construction</i>	Berasarkan penelitian yang telah dinyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. <i>Ratio Construction</i> . Ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Pada variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas keja di CV. <i>Ratio Construction</i> . Ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.
3.	Bagus, 2016 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas kerja Karyawan Pt Budi	Diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. dan stress kerja terhadap produktifitas kerja

	Muhammadiyah Surakarta	Sehat Di Surakarta	berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta
4.	DR. Nadeem Sohail, dkk, 2011	Stres kerja dan produktifitas disektor perbankan bukti dari distrk Faisalabad, Pakistan	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja disektor perbankan distrik Faisalabad, Pakistan.
5.	Andesna Nanda, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Psikologis dan Beban Kerja pada Turnover Interest, Work Stress as an Variabel Intervening	Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 2.035, nilai sampel asli -0.117, dan nilai P Values sebesar 0.000. Statistik-T. Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik 2,047, nilai sampel asli 0,269, dan nilai P 0,041. Nilai T-statistik lebih dari Nilai T-tabel 1,96, nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, dan nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengeruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas KerjaKaryawan pada PT. LBUM Mitsubishi Kota Bumi Lampung Utara

Menurut (Koesomowidjojo 2017:21). Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh IGA Agung (2018), Berdasarkan penjelasan di atas secara umum dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. *Ratio Construction*. Ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Pada variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. *Ratio Construction*. Ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya apabila stres kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan ikut meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan *turtnover intention* menurun. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi *turtnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap Produktifitas KerjaKaryawan pada PT. LBUM Mitsubishi Kota Bumi Lampung Utara

2.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. LBUM Mitsubishi Kota Bumi Lampung Utara

Menurut Ismainar, (2015) Stres merujuk pada kondisi internal individu untuk menyesuaikan diri secara baik terhadap perasaan yang mengancam kondisi fisik dan psikis atau gejala psikologis yang mendahului penyakit, reaksi ansietas dan ketidaknyamanan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh IGA Agung (2018), Berdasarkan penjelasan di atas secara umum dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. *Ratio Construction*. Ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Pada variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. *Ratio Construction*. Ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya apabila stres kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan ikut meningkat..sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H1: Stress Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. LBUM Mitsubishi Kota Bumi Lampung Utara

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. LBUM Mitsubishi Kota Bumi Lampung Utara

Menurut Hasibuan (2014:126) “mengatakan produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan)”. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisien (waktu-bahan- tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tega kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Encep Saefullah (2017), menyatakan bahwa Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis

mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT.Venia Agape Indonesia dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan adanya pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis beban kerja menunjukkan nilai t hitung 4,305 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dan t hitung sebesar 4,305 > t tabel 2,009 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia.. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja dapat mempengaruhi Produktifitas Kerjakaryawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerjakaryawan pada PT. LBUM Mitsubishi Kota Bumi Lampung Utara.