

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2017:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Adapun Dessler (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Prasadja (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan melalui

perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedermayanti (2018:15) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### 1. Fungsi Manajerial

#### a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

#### b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.

#### c. Penggerakan

Apabila perusahaan udah mempunyai perencanaan dan lengkap dengan orang-orang untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi ini penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, efisien.

d. Pengawasan

Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan SDM

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/ tanggung jawab departemen SDM

b. Pengembangan SDM

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik

c. Pemberian kompensasi/ balas jasa

Fungsi balas jasa pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan/ kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/ kebijakan terkait masalah SDM

e. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti : memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun

g. Peran MSDM Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Aspek penting lain dari MSDM adalah: perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu, dalam kepentingan individu

karyawan, kepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan- tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam Sutrisno (2019:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2019) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tunjungsari (2017) berpendapat

kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja menurut Hantula (2018) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

## **2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Spector (1985) membagi kepuasan kerja menjadi 9 aspek yaitu:

- a. Gaji (*Pay*) Gaji atau upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
- b. Promosi (*Promotion*) Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Supervisi (*Supervision*) Atasan atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

- d. Tunjangan (*Benefit*) Tunjangan adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
- e. Penghargaan (*Contingent Reward*) Apresiasi atau penghargaan yang diberikan baik materi maupun non materi atas kinerja maksimal. Penghargaan tersebut sebagai bentuk pengakuan, penghormatan dan kepedulian terhadap kinerja karyawan.
- f. Peraturan dan Prosedur Kerja (*Operating Procedure*) Peraturan dan prosedur kerja mencakup hal-hal yang berhubungan dengan prosedur, peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawan.
- g. Rekan Kerja (*Co-Work*) Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.
- h. Sifat Pekerjaan (*Nature of Work*) Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.
- i. Komunikasi (*Communication*) Aspek ini berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan.

Sedangkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

- a. Sifat Pekerjaan (*Work*) Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.
- b. Gaji (*Pay*) Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
- c. Promosi (*Promotion*) Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Supervisi (*Supervision*) Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.
- e. Rekan Kerja (*Co-workers*) Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Aspek dari Spector (1985) karena aspek ini sebagai pelengkap aspek-aspek sebelumnya.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu

a. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

#### 4. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Ghozali (2016:159) dimensi – dimensi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan Terhadap Atasan
2. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja
3. Kepuasan Terhadap Pekerjaan
4. Kepuasan Terhadap Peluang Promosi
5. Kepuasan Terhadap Pendapatan

#### 2.1.3 Stres Kerja

##### 1. Pendekatan Stres Kerja Veithzal Rivai Zainal dkk (2018, p.724).

Terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

1. Pendekatan individu meliputi:
  - a) Meningkatkan keimanan
  - b) Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c) Melakukan kegiatan olahraga
  - d) Melakukan rileksasi
  - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

## 2. Pendekatan perusahaan meliputi:

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturisasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

## 2. Faktor Penyebab Stres Kerja.

Menurut Sheridan dan Radmacher dalam Ummu (2017), ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.
- 2) Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:
  - a) Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

b) Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan.

c) Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi.

d) Iklim organisasi. Karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi.

e) Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbes, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan.

3) Faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

### **3. Dimensi Stres Kerja**

Menurut Uzzah dkk (2013) yaitu:

- 1) Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Beban kerja yang berlebihan yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan benar.
- 3) Waktu yang mendesak yaitu keadaan dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang lama.
- 4) Ketidak jelasan peran yaitu suatu keadaan dimana karyawan tidak mempunyai informasi yang cukup tentang apa yang menjadi tugas, batasbatas wewenangnya, tanggung jawabnya, hak-hak nya serta sifat pekerjaannya.
- 5) Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan yaitu keinginan yang tidak sama antara cara menyelesaikan dan tujuan pekerjaan antara karyawan dan pimpinan

#### **2.1.4 Beban Kerja**

##### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001). Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007).

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja Sudiharto (2019). Sedangkan menurut

Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

#### **4. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua Susanto, (2021):

1) Role overload.

Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

2) Role underload.

Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban kerja ini bedakan menjadi dua macam, yaitu quantitative overload dan qualitative overload.

*a. Quantitative overload.*

Pada beban kerja yang bersifat quantitative overload adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang

berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja.

*b. Qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja Menurut Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor beban kerja berikut:

### 1. Faktor Eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugastugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

### 2. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Faktor beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek

mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008). Beban kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan kapasitas kerja.

Menurut Tarwaka (2010) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

- (1) Faktor tuntutan tugas. Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- (2) Usaha atau tenaga. Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
- (3) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap. Schultz dan Schultz (2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah: time pressure (tekanan waktu), jadwal kerja atau

jam kerja, role ambiguity dan role conflict, kebisingan, informasi overload, temperature extremes atau heat overload, repetitive action, aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja. Sedang Gibson (2007) berpendapat bahwa ada 2 hal yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu tanggung jawab dan harga diri (selfesteem).

Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada sepuluh hal, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu). Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja. Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut,

long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity dan role conflict.*

*Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan.

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performance* nya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information overload.* Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang

berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik

6. *Temperature extremes atau heat overload.* Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.
7. *Repetitive action.* Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.
8. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja. Untuk menjaga agar pekerja tetap berada dalam wilayah kerja yang normal, maka tidak cukup dengan mengoptimasi *lay out* tempat kerja. Namun *lay out* tersebut harus menghasilkan posisi anatomi yang baik dan layak. Pekerja yang setiap harinya harus mondar-mandir dalam kegiatan kerjanya, melakukan kerja dengan posisi tubuh yang tidak

seimbang (terlalu banyak jongkok atau terlalu banyak berdiri) atau peralatan kerja yang tidak sesuai posisinya (terlalu tinggi atau terlalu rendah) dan sebagainya dapat mempengaruhi anggota tubuh, seperti otot menegang, kecapaian dan sebagainya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban tugas yang harus diselesaikannya.

9. Tanggung jawab. Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

10. Harga diri (*self-esteem*). Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri. Dalam penelitian tersebut, para karyawan yang dilaporkan tidak puas kepada diri mereka sendiri, ketrampilan dan kemampuan mereka

(harga diri yang rendah), mengalami tekanan yang terlalu berat yang bersifat kualitatif

## **5. Dimensi beban kerja**

Beban kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi yakni Kantor Pertanahan, atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dalam persepsi karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas karyawan tersebut kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun kelanjutan organisasi. Menurut Sitepu (2019) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang

harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Indikator dari beban kerja dalam penelitiannya adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh. Sama halnya dengan pendapat Anita (2019) menjelaskan beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2003) menggunakan indikator-indikator, antara lain: Jam kerja efektif, Latar Belakang Pendidikan, Jenis pekerjaan yang diberikan. Menurut Murti (2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator beban kerja mencakup:

- 1) perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
- 2) peningkatan mutu hasil pekerjaan
- 3) sikap terhadap pegawai

- 4) pemahaman substansi dasar tentang bekerja
- 5) etos kerja
- 6) perilaku ketika bekerja
- 7) menyelesaikan tugas yang menantang
- 8) kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

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 (2019).

Beban kerja mengharuskan pekerjaan tersebut dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban berlebih secara fisikal 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 motivasi dan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang ada didalam lingkungan peneliti, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
3. Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas
4. Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
5. Adanya Under pressure terhadap pegawai dalam bekerja

### **2.1.5 Prestasi Kerja**

#### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Sikula (2019: 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2017: 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015: 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan. Menurut Sastrohadiwiryono (2013: 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2015 : 87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat

mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Selanjutnya Hasibuan (2015 : 87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Jadi dapat diambil kesimpulan menurut Hasibuan (2015 : 87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang

dimaksud dengan prestasi kerja. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

## **2. Dimensi Prestasi Kerja**

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000: 124), Indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

### **1. Kualitas kerja**

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

### **2. Kuantitas kerja**

Dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

### **3. Hubungan kerja**

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

### **4. Kepemimpinan**

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

### **5. Kehati-hatian**

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

#### 6. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

#### 7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.

#### 8. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

#### 9. Keandalan kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

#### 10. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

### **3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	<p>Basyarul Ulya, S.H., M.M/2016/ Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara</p> <p>ISSN: 23317- 7261 Jurnal Imiah "Advokasi" Volume: 04 Nomor: 01 Tahun: 2016</p>	<p>Stres Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Lingkungan</li> <li>2.Individual</li> <li>3.Kondisi Kerja</li> <li>4.Konflik Peran</li> <li>5.Organisasi</li> </ol> <p>Semangat Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Cara Kerja</li> <li>2.Suasana Kerja</li> <li>3.Karyawan memiliki loyalitas</li> <li>4.Keperdulian terhadap organisasi</li> <li>5.Tuntutan Kerja</li> </ol> <p>Prestasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Hasil Kerja</li> <li>2.Pengetahuan Kerja</li> <li>3.Inisiatif</li> <li>4.Sikap</li> <li>5.Disiplin Waktu dan Absen</li> </ol>	<p>Metode Penelitian: Deskriptif dan Kasual</p> <p>Alat Penelitian: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Dari hasil pengujian secara serempak (uji F) bahwa nilai F hitung (287,548) &gt; F table (3,315) pada alpha 5% maka disimpulkan bahwa secara serempak variable stress kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p>

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
2.	Azam Hamad, Syahrums Agung, Muhamad Azis Firdaus/2020/ Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PD. Pasar Pakuan Jaya Kota Bogor ISSN: 2654-8623 Jurnal Ilmu Manajemen Volume: 03 Nomor: 03 Tahun: 2020	Beban Kerja 1.Beban Kerja Fisik 2.Beban Kerja Mental Stres Kerja: 1.Lingkungan 2.Individual 3.Kondisi Kerja 4.Konflik Peran 5.Organisasi Prestasi Kerja 1.Hasil Kerja 2.Pengetahuan Kerja 3.Inisiatif 4.Sikap 5.Disiplin Waktu dan Absen	Metode Penelitian: Deskriptif Kuantitatif Alat Penelitian: Linear Regresi Berganda	Hasil persamaan regresi $Y = 8,974 +$ $0,73 X_1 + 0,887 X_2$ . Dan sebesar 64% artinya besarnya peranan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan, dan selebihnya sebesar 36% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Prestasi Kerja. Karena $F_{hitung}$ sebesar $54,399 >$ $F_{tabel} = 4,99$ maka $H_0$ diterima. Disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				dan Stres Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PD Pasar Pakuan Jaya Kota Bogor.
3.	Bulan Fatma, Dianawati Suryaningtyas, Andi Graha/2021/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang  ISSN: 5392 Jurnal Riset Volume: 07 Nomor:01	Kepuasan Kerja 1. Kepuasan Terhadap Atasan 2. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 3. Kepuasan Terhadap Pekerjaan 4. Kepuasan Terhadap Peluang Promosi 5. Kepuasan Terhadap Pendapatan  Stres Kerja: 1. Lingkungan 2. Individual 3. Kondisi Kerja 4. Konflik Peran 5. Organisasi	Metode Penelitian: Deskriptif Kuantitatif  Alat Penelitian: Regreasi Linear Berganda	Kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan menurunnya stres kerja serta beban kerja karyawan dimiliki PG. Kebon Agung Malang maka semakin baik pula ketiga variabel mempengaruhi

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Tahun: 2021	Beban Kerja 1. Beban Kerja Fisik 2. Beban Kerja Mental  Kinerja Karyawan 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerjasama antar karyawan 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan		kinerja yang ada di perusahaan.  Disarankan untuk perusahaan agar tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi resiko stres dan beban kerja karyawan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
4.	I Putu Suartana, I Gusti Ayu Manuati Dewi/2020/  Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan	Stres Kerja: 1. Lingkungan 2. Individual 3. Kondisi Kerja 4. Konflik Peran 5. Organisasi  Beban Kerja 1. Beban Kerja Fisik 2. Beban Kerja Mental	Metode Penelitian: Deskriptif dan Analisis Inferensial  Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan, dan konflik pekerjaan-

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel ISSN:2302-8912 Jurnal Manajemen Volume:09 Nomor:03 Tahun: 2020	Konflik Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.Kesalahan komunikasi.</li> <li>• 2.Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.</li> <li>• 3.Perbedaan tujuan.</li> <li>• 4.Interdependensi aktivitas kerja.</li> <li>• 5.Kesalahan dalam afeksi.</li> <li>• 6.Kinerja Pegawai.</li> </ul> Kepuasan Kerja <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Terhadap Atasan</li> <li>2. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja</li> <li>3.Kepuasan Terhadap Pekerjaan</li> <li>4.Kepuasan Terhadap Peluang Promosi</li> <li>5.Kepuasan Terhadap Pendapatan</li> </ol>		keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian. Pihak manajemen hotel seyogyanya fokus untuk mencari solusi agar kepuasan kerja karyawan meningkat.
5.	<i>Rocky P.            Rindorindo, Sri            Murni, Irvan            Trang/2019/</i>		Metode Penelitian: Deskriptif dan Kuantitatif	Beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p><b>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri.</b></p> <p>Jurnal Riset Ekonomi Volume:07 Nomor:04 Tahun: 2019</p>		<p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

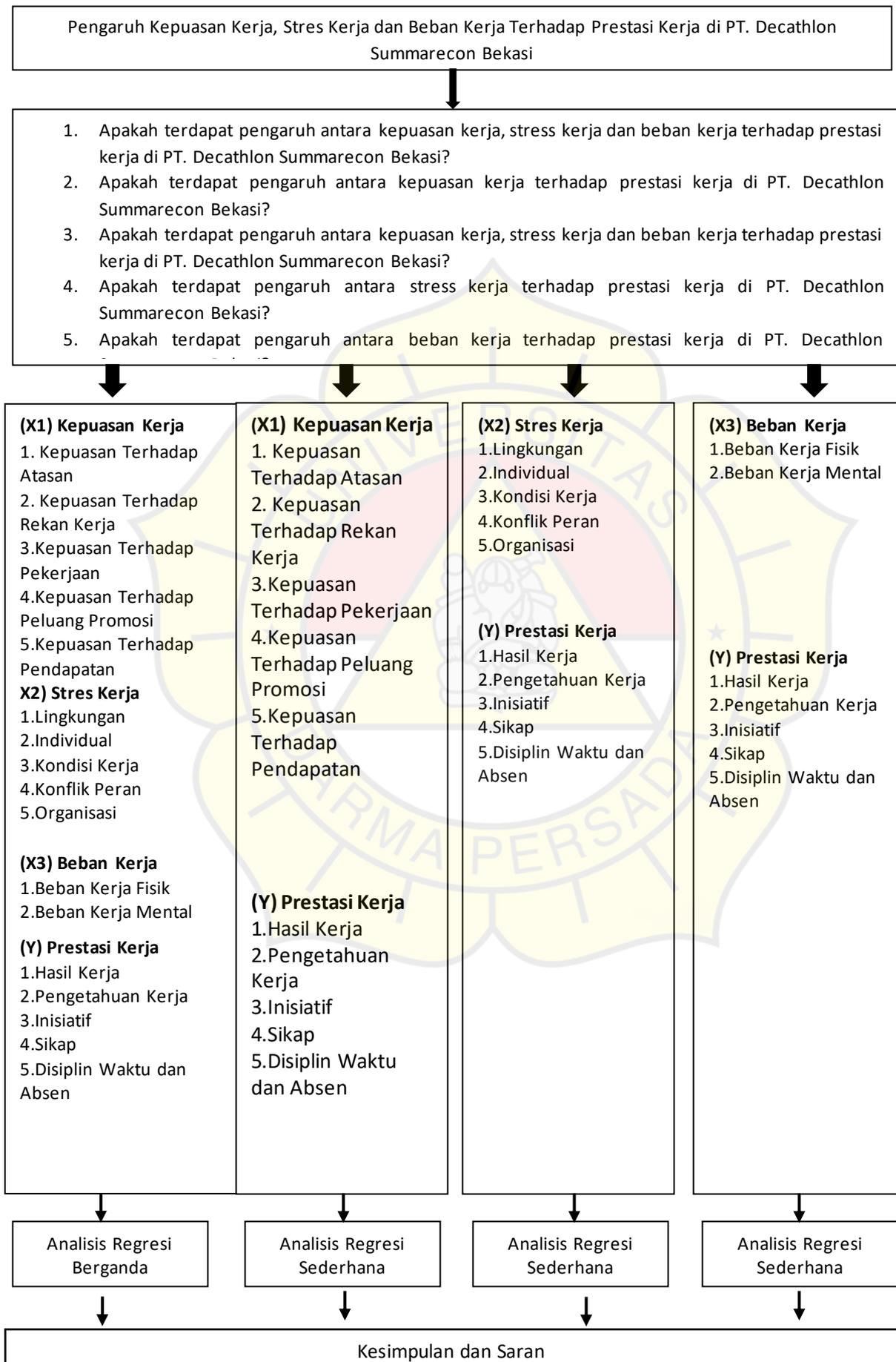
Sumber diolah peneliti

### 2.3 Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah gambaran penelitian yang dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami apa yang akan disampaikan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan beban kerja karyawan di PT. Decathlon Summarecon Bekasi serta apakah pengaruh yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:





## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

2. Pengaruh Stres kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho : Tidak dapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

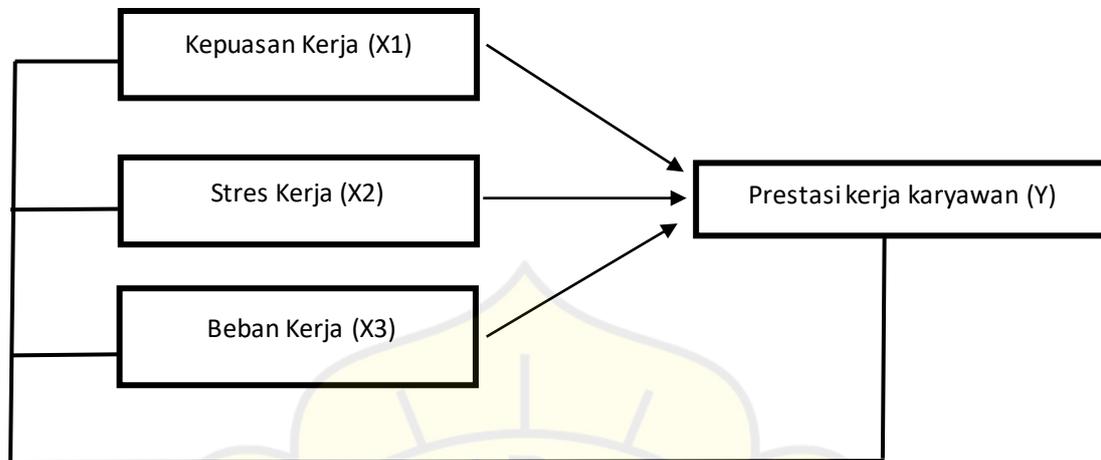
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

3. Pengaruh Beban kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

## 2.5 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.2**

### **Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni Kepuasan kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Beban kerja (X3) satu variabel dependen yakni Prestasi kerja karyawan (Y), dimana Kepuasan kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Beban kerja (X3) mempengaruhi Prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + bx$ . Berikutnya Kepuasan kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Beban kerja (X3) mempengaruhi Prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + a + bX_3$$