

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Menejemen Sumber Daya Mnausia

A. Pengertian Menejemen Sumber Daya Manusia

Secara umum menejemen dari sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai ilmu atau seni yang digunakan untuk mengatur organisasi atau karyawan dengan tujuan untuk melakukan pengembangan terhadap karyawannya agar mampu melaksanakan serangkaian perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sedangkan definisi lain di kemukakan oleh (Farida, 2017) yang mengartikan sumber daya manusia jika dilihat dari konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang biasa disebut sebagai karyawan atau *employee* dimana di dalamnya terdapat kegiatan dan kebijakan dan praktek yang perlu dilaksanakan oleh pihak menjerial sebagai bagian dari menejemen kerja.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka peneliti mengambil benang merah terkait dengan pengertian sumber daya manusia yaitu sebagai salah satu ilmu dan seni yang di dalamnya terdapat serangkaian kegiatan yang di integrasikan dengan fungsi menejemen sebagai dasar untuk mengatur dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

B. Fungsi Sumber Daya Manusia

Terdapat dua fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Menejerial, yang terdiri dari :

a. *Planning* (Perencanaan)

adalah suatu kegiatan merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengorganisasian karyawan seperti pembagian wewenang sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. hubungan kerja, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. *Actuating* (Pengarahan)

ialah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. *Controlling* (Pengendalian)

Fungsi sumber daya manusia sebagai pengendali adalah dimana pihak menejerial memiliki wewenang dan kewajiban untuk menjadi pengendali atas tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

2. Fungsi Operasional, yang terdiri dari :

a. *Procurement* (Pengadaan)

adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. *Development* (Pengembangan)

yaitu kegiatan dimana perusahaan melakukan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral yang digunakan untuk membentuk *improvement* atau pengembangan potensi karyawan.

c. *Compensation* (Kompensasi)

Adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak perusahaan terhadap karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan prestasi yang telah di raih oleh karyawan.

d. *Maintenance* (Pemeliharaan)

adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan fisik dan mental termasuk di dalamnya memberikan motivasi dan semangat kerja agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

e. *Discipline* (Kedisiplinan)

Fungsi manajerial sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari penegak peraturan yang harus di taati oleh semua karyawan sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. *Separation* (Pemberhentian)

yaitu putusnya hubungan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya pensiun, kelalaian, dan keinginan peusahaan maupun karyawan itu sendiri.

C. Tujuan Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia, salah satunya yaitu untuk memastikan kualitas mutu Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.
- b. Mengimplementasikan dan menjalankan prosedur sesuai dengan kebijakan sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- c. Membantu pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia
- d. Memberi dukungan terhadap manajer lini dalam melaksanakan tujuannya
- e. Mengatasi konflik yang kemungkinan terjadi antar karyawan secara horizontal maupun vertikal
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- g. Bertindak sebagai pemelihara organisasi dan nilai yang tercantum di dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.2. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2012) mengemukakan “Bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu

keahlian tertentu. Definisi lain di kemukakkan oleh(Afandi, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menurut Moehariono (2014) yaitu suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan adalah salah satu indikator yang dapat mengukur tingkat kemampuan atau *ability* seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan prosedur dan batas waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan dapat di lakukan secara nyata serta terukur, sehingga biasanya output dari penilaian kinerja karyawan bersifat kuantitatif atau dapat diitung (Rahmadhanty, 2019).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien serta sesuai dengan prosedur dan standard yang telah di tentukan oleh perusahaan.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam (Akbar, 2018) menjelaskan adanya tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor Individu

Komponen yang termasuk ke dalam faktor individu adalah berkaitan dengan latar belakang individu tersebut seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis berkaitan dengan keadaan psikis atau mental seorang karyawan. Yang termasuk di dalamnya adalah kepribadian, sikap, motivasi dan kepuasan kerja

3. Faktor Organisasi

Tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diharapkan mampu memenuhi ekspektasi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dilihat dari dimensi dan indikator berikut ini :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dengan melihat tingkat *human error* yang dilakukan oleh karyawan, dengan memperhatikan hasil kerja yang dilandasi oleh tingkat ketelitian, kerapian dan ketepatan waktu sesuai dengan waktu dan standard perusahaan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengukur keahlian seorang karyawan dan seberapa jauh kemampuannya dalam menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

3. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu indikator yang dapat mengukur tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Kerja Sama

Kemampuan seorang karyawan dalam melakukan kerjasama dengan karyawan lain dengan membentuk *teamwork* sehingga kegiatan dapat berjalan secara lancar dan maksimal.

5. Inisiatif

Tingkat inisiatif yang dimiliki karyawan adalah salah satu bentuk tolok ukur yang dapat mengukur kinerja. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi pula.

2.1.3. Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017), analisis beban kerja adalah “Proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Tak hanya beban kerja yang berkaitan dengan

kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Secara konseptual definisi beban kerja dapat dilihat melalui dua kategori umum yaitu beban kerja kualitatif dan beban kerja kuantitatif. Beban kerja yang bersifat kuantitatif menunjukkan jumlah pekerja besar yang harus dilakukan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah berhubungan dengan mampu tidanya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

B. Manfaat Analisis Beban Kerja

Meskipun sering di asumsikan negatif terhadap kinerja karyawan, namun seperti yang dikemukakan oleh (Koesomowidjojo, 2017) analisis terhadap beban kerja memiliki beberapa manfaat, di antaranya :

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan di tujuan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan (rekrutmen) atau penurangan (PHK) tenaga kerja pada satu unit kerja.

2. Menyempurnakan SOP (*standard operating procedure*)

Apabila pada beberapa ditemukan satu atau beberapa pekerjaan yang memiliki beban kerja atau mendatangkan dampak kerja yang cukup

signifikat maka perlu adanya penyempurnaan SOP (*standard oprating procedure*).

3. Menyempurnakan struktur organisasi

Menyempurnakan struktur organisasi sangatlah penting untuk dilakukan sebuah perusahaan. Karena dengan adanya penyempurnaan ini bertujuan agar unsur-unsur di dalam organisasi yang mengalami perubahan utamanya karyawan yang bekerja di dalamnya dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

4. Melakukan pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu

Dalam menjalankan operasional organisasi, penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas akan menjadi salah satu hal yang mutlak dijadikan tolak ukur apakah suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

5. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan

Dengan melakukan perhitungan beban kerja karyawan maka akan diketahui apakah dalam suatu unit kerja dibutuhkan tambahan tenaga kerja atau bahkan pengurangan tenaga kerja

6. Melakukan proses penambahan atau pengurangan karyawan

Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan ataupun pengurangan karyawan diharapkan akan menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya.

7. Melakukan penyempurnaan tugas

Untuk mencapai suatu kinerja organisasi yang unggul, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kompetensinya.

8. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi karyawan
Menentukan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan dengan cara mengidentifikasi waktu normal tiap karyawan nilainya lebih besar dibandingkan dengan waktu standar yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan/aktivitas.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan yang di kemukakan oleh (Koesmowijoyo, 2017) :

- A. Faktor internal yang meliputi :
 1. Faktor psikis yakni faktor psikologis seseorang yang dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan seperti halnya kepuasan, keinginan, persepsi, atau motivasi.
 2. Faktor somatic yakni faktor yang berkaitan dengan latar belakang atau demografi seorang individu yang termasuk di dalamnya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dll.
- B. Faktor eksternal, yang meliputi :
 1. Organisasi kerja yakni berkaitan dengan pergantian kerja atau shifting, atau lama bekerja.
 2. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan atmosfer lingkungan kerja hingga hubungan antara karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.

3. Tugas fsiik yang berkiatan dengan kewajiban maupun serangkaian kegiatan yang harus di selesaikan oleh para karyawan

C. Indikator Beban Kerja

Adapun beberapa komponen yang menajdi indikator beban kerja menurut (Diana, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap beban karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan mengurangi beban kerja karyawan, lingkungan kerja yang positif menggambarkan adanya kerjasama dan saling supportif yang terjadi di dalam perusahaan baik secara horizontal maupun vertikal. Sedangkan lingkungan kerja yang negatif cenderung akan menambah beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja di dalam perusahaan berarti dituntutnya karyawan dalam memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Hal ini berhubungan dengan standart operational perusahaan atau SOP. Perusahaan hendaknya memberikan SOP bagi para karyawan sebagai bentuk profesionalitas kerja bagi karyawan dalam memenuhi mutu dan kualitas SDM didalam perusahaan tersebut.

3. Batasan waktu

Batasan waktu mengukur kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang di berikan. Karyawan di tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam

menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu tertentu, hal ini digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang dimiliki karyawan tersebut.

4. Sarana dan prasarana kerja

Sarana dan prasarana kerja berhubungan dengan media atau alat yang digunakan dalam membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dimana kadangkala sarana dan prasarana justru dapat menjadi beban tersendiri bagi karyawan, sehingga hal ini akan menghambat aktivitas karyawan. Dalam hal ini karyawan di tuntut agar bisa menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan standart perusahaan untuk menjamin output dengan baik.

5. Kemampuan kerja

Dalam hal ini karyawan di tuntut mampu untuk memenuhi standard perusahaan berdasarkan kualifikasi dan juga kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki setiap karyawan akan menggambarkan kualitas yang di miliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun justru sebaliknya jika karyawan memiliki kualitas atau kemampuan yang di bawah rata-rata akan mengalami beban kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.4. Stress Kerja

A. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja menurut Handoko (2014:200) adalah “Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi

seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat *relaks*, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Selain itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan, tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stress”.

Menurut Sondang Siagian (2016) sebagai definisi dapat dikatakan “Bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya”.

Menurut para ahli mengatakan “Bahwa stres dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan

tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi”.

Menurut Csiksova & Szombathyova (2000), hal terpenting dalam mencegah stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah tidak boleh mengabaikan karyawan yang mengalami stres kerja, mengetahui gejala stress dan konsekuensi yang mungkin timbul bagi perusahaan atau apa yang menjadi penyebab stres dalam proses kerja.

Stres yang tidak terorganisasi itu dalam jangka lama akan menimbulkan penderitaan. Orang yang mengalaminya bisa menjadi cemas, kelelahan kronik, depresi dan lain sebagainya. Supaya stres mendorong produktivitas, tentu saja perusahaan harus menciptakan sistem yang baik. Jika tidak yang terjadi justru sebaliknya, karyawan merasa buntu dan tidak mendapatkan penyelesaian.

B. Faktor- Faktor Yang Dapat Menyebabkan Stres

Menurut Sutarto dalam (Febriana, 2013) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja, yaitu :

- 1 Faktor Internal, yaitu penyebab stress yang berasal dari keadaan psikologis individu itu sendiri. Komponen yang termasuk di dalamnya yaitu :
 - a. Fisik : Kelelahan fisik akibat rangkaian kegiatan dan tugas yang berkepanjangan dapat menyebabkan seseorang atau karyawan mengalami stress kerja. Hal ini ada berdampak secara langsung

terhadap kinerja karyawan. Kelelahan fisik yang di alami seorang karyawan secara berkepanjangan dapat menyebabkan *burnout*.

- b. Psikologis : Dampak negatif lain yang di timbulkan oleh kelelahan fisik akibat adanya kegiatan yang terus menerus akan menyebbakan kelelahan secara psikologis. Salah satu tanda seseorang mengalami kelelahan secara psikologis biasanya mengalami sensitifitas, kecemasan, dan emosi yang kurang stabil.

2 Faktor Eksteral, yaitu faktor ini berasal dari luar individu dan biasanya tidak bisa di kendalikan oleh individu tersebut. Faktor eksternal ini meliputi :

- a. Faktor organisasional : yaitu dimana keadaan yang biasanya muncul adalah konflik di dalam perusahaan baik secara vertikal maupun horizontal. Konflik yang terjadi dapat menyebabkan sulitnya konsentrasi akibat dari ketdakstabilan emosional.
- b. Faktor lingkungan : yaitu keadaan lingkungan dimana seorang individu bekerja. seperti contoh kebisingan atau ketidaknyamanan lingkungan kerja

C. Dampak Stress Kerja

Secara umum dampak stress kerja dapat di klasifikasikan menjadi tiga golongan umum yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis adalah salah satu dampak negatif dari stress kerja yang dapat diamati secara mudah. Gejala fisiologis yang biasanya terjadi adalah kelelahan fisik diantaranya gangguan metabolisme tubuh.

2. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yang sering menjadi permasalahan secara umum adalah *burnout*. Salah satu ciri yang terjadi yaitu adalah kebosanan, kecemasan, dan ketidakstabilan emosi yang terjadi secara berkepanjangan.

3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku dapat berupa menurunnya produktifitas kerja, ketidakhadiran, hingga kemungkinan terburuk seperti *resign*.

D. Penanggulangan Stress Kerja

Adapun cara dalam mengendalikan atau menanggulangi stress kerja adalah sebagai berikut :

1 Menejemen Stress

Salah satu upaya atau langkah yang efektif dan sering digunakan oleh para perusahaan dalam mengurangi tingkat stress kerja karyawan adalah dengan cara melakukan menejemen stress melalui aplikasi *Employee Assistance Program (EAP)*, didalamnya menyediakan program konseling yang di dapat membantu karyawna untuk mengelola stress kerja. Program ini dinilai cukup efektif dalam menanggulangi stress kerja yang di alami oleh para pekerja.

2. Perubahan Organissi

Perubahan organisasi memungkinkan seseorang untuk menjadi lebih produktif dari sebelumnya. Didalamnya termasuk perubahan jadwal dan rutinitas yang tidak seperti biasanya. Keuntungan yang akan di dapatkan dengan menggunakan pendekatan ini adalah mengetahui permasalahan stress kerja dan penyebab utama stress kerja.

E. Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah :

1. Tuntutan tugas

merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik. Tuntutan kerja yang terlalu berat dan di luar batas kemampuan seorang karyawan akan berdampak buruk baik bagi fisik maupun emosional seseorang, yang nantinya akan berdampak pada turunnya kinerja seseorang hingga terjadinya pemberhentian kerja atau *turn over*.

2. Tuntutan peran

Hal ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran yang di berikan kepada seorang individu tak jarang membuat stress kerja yang berlebihan, karena hal ini berkaitan dengan tambahan tanggung jawab dan jam kerja yang di bebaskan kepada karyawan tersebut.

3. Tuntutan antar pribadi

merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Dalam hal ini menyangkut konflik yang biasa terjadi antara dua individu di dalam suatu perusahaan. Konflik yang terjadi baik secara vertikal maupun horizontal akan mengakibatkan tekanan tersendiri bagi individu sehingga dapat menimbulkan stress kerja sehingga akan menghambat produktifitas dalam bekerja.

4. Struktur organisasi

gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak pada terjadinya tumpang tindih tugas antara setiap divisi yang nantinya akan berdampak buruk terhadap pekerjaan seorang individu.

5. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam sebuah perusahaan akan memberikan dampak yang positif dan juga negatif bagi karyawan. Salah satu dampak negatif yang ditimbulkan dengan adanya kepemimpinan yang negatif adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh para karyawan seperti ketergangan, ketakutan, dan kecemasan sehingga dapat menimbulkan stress kerja.

2.1.5. Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Pandi Efendi (2018), Disiplin kerja adalah "Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketuhan, keteraturan, dan ketertiban". Disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Karena disiplin kerja adalah salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Jika kedisiplinan karyawan tinggi maka

kinerjanya juga tinggi, dan sebaliknya jika kedisiplinannya rendah maka kinerjanya turun.

Menurut Rivai (2004), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut beberapa pengertian dari para ahli di atas maka disiplin kerja dapat diartikan sebagai salah satu fungsi kooperatif yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kerja kinerja karyawan dimana didalamnya terdapat sistem atau komponen yang harus di taati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota dengan harapan untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

B. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto, 2019) disiplin kerja dapat di kategorikan menjadi 2 komponen yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan yang sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok

2. Tujuan Khusus, yang meliputi :

- a. Supaya para tenaga kerja mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan perusahaan yang berlaku. Baik

yang tertulis maupun tidak tertulis dan melaksanakan perintah yang diberikan manajemen

- b. Mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang bersangkutan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang ataupun jasa perusahaan dengan sebaik mungkin
- d. Mampu bertindak dan berperilaku yang sesuai norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah

C. Prinsip Disiplin Kerja

Adapun komponen yang menjadi prinsip disiplin kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- 1 Ketepatan waktu dalam bekerja
- 2 Bekerja sesuai prosedur dan aturan yang berlaku pada perusahaan
- 3 Mematuhi segala turan dan perintah yang diberikan atasan
- 4 Menjaga peralatan dan ruang kerja agar tetap rapi dan bersih
- 5 Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- 6 Bekerja dan istirahat sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan
- 7 Selalu menunjukkan giat dan semangat dalam bekerja
- 8 Menghindari absensi atau bolos kerja

D. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja, hal ini akan menghambat produktifitas dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada peraturan merupakan salah satu ciri kualitas yang di miliki oleh karyawan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Karyawan yang memegang teguh kedisiplinannya akan senantiasa bekerja sesuai dengan standard operasional perusahaan atau SOP.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

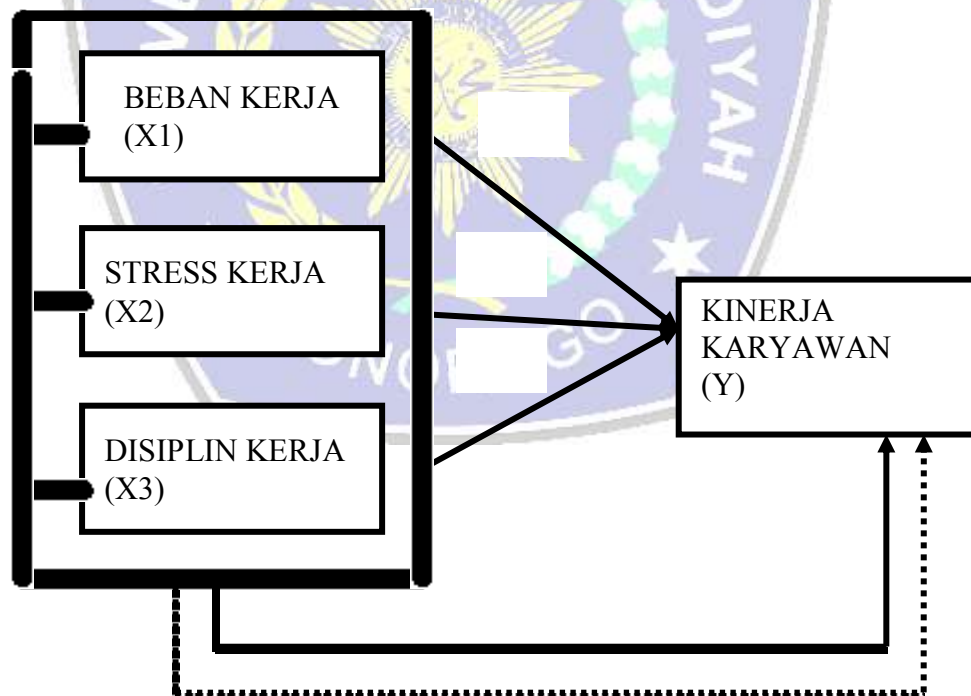
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori diatas yang di dukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran Konseptual

Gambar di atas merupakan kerangka penelitian konseptual penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun. Adapun keterangan gambar di atas adalah sebagai berikut :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Stress Kerja

X3 = Disiplin Kerja

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja dan beban kerja merupakan dua komponen yang penting di dalam sebuah perusahaan. Dimana beban kerja sendiri adalah salah satu barometer untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Namun beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan. Dimana karyawan di hadapkan pada tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kapasitasnya sehingga akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Salah satu masalah masalah yang muncul ketika karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan adalah lemahnya daya tahan hingga adanya perasaan tertekan, yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Rolos *et all*, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan ditunjukkan oleh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh (Iskandar dan Sembada, 2012) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas yang di dukung oleh pendapat para ahli di atas maka peneliti merumuskan hipotesis kedua yang berbunyi :

Ho : Diduga beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun

Ha : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun.

2.4.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Rahmadhanty *et all*, 2019) bahwa stress kerja dapat berpengaruh terhadap kesehatan tenaga kerja baik secara fisik maupun emosional. Hal ini akan berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Para pekerja yang mengalami stress kerja secara berlebihan dalam jangka waktu yang panjang akan menyebabkan turunnya kinerja di dalam perusahaan. Salah satu dampak terburuk dengan adanya stress kerja yang di alami oleh para karyawan adalah ketidakstabilan emosi hingga terjadinya pemberhentian kerja jika stress kerja tidak bisa di tangani secara efektif. Hal ini perlu menjadi perhatian yang khusus bagi para perusahaan dalam melakukan analisis beban kerja. Dengan melakukan analisis beban kerja, perusahaan dapat mengetahui dan menghitung memperkirakan tingkat optimalisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seorang

tenaga kerja terhadap beban kerja pada suatu unit kerja atau bahkan organisasi itu sendiri.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Rahmadhanty *et all*, 2019) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal selaras dengan hasil penelitian yan di tunjukkan oleh (Ghaffar, 2012) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara stress kerja dengn kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang di dukung oleh beberapa penelitian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis pertama yang berjudul

:

Ho : Diduga stress kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Faycen Wahana Telekomunikasi Madiun.

Ha : Diduga stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Faycen Wahana Telekomunikasi Madiun.

2.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan slaah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja yang menjadi budaya perusahaan maka karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Syfrina, 2017) menyatakan bahwan tingkat disiplin berfungsi sebagai fungsi operatif atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan maka semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang akan di capai oleh karyawan.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Syfrina, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil ini selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh (Liyas dan Primadi, 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas yang di dukung oleh beberapa hasil penelitian oleh para ahli, maka peneliti merumuskan hipotesis ke tiga yang berbunyi :

Ho : Diduga disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun.

Ha : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun.

2.4.4. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan di atas kapasitasnya maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan kedepannya. Hal ini selaras dengan beberapa peneliti yang menyatakan bahwa stress kerja akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Selain beban kerja dan stress kerja, faktor lain yang di anggap mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan, dimana disiplin kerja memiliki fungsi operatif yakni bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan di ikuti dengan tingginya kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pembahasan yang terdapat pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja yang juga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, maka secara keseluruhan variable beban kerja, stress kerja, dan disiplin kerja memiliki indikasi yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sehingga peneliti merumuskan hipotesis ke empat yang berbunyi :

Ho : Diduga beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun.

Ha : Diduga beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun.

2.4.5. Pengaruh Paling Dominan Di Antara Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dan beban kerja memang sudah sangat melekat terhadap perkembangan kinerja karyawan, karena stres kerja menimbulkan beban mental terhadap setiap karyawan. Ketika karyawan tidak mengalami stres kerja maka kinerjanya akan meningkat berbeda jika karyawan mengalami stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun dan akan merugikan perusahaan. Maka perusahaan harus mengamati tingkat stres kerja karyawannya.

Variabel yang dinilai memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban secara tepat waktu dengan efektif dan efisien, sehingga hal ini akan berdampak secara langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syafrina, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan . Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh (Liyas dan Permadi, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merumuskan hipoteiss yang ketiga kelima yang berbunyi :

Ho : Diduga disiplin kerja bukan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun.

Ha : Diduga disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawanPT. Faycent Wahana Telekomunikasi Madiun.