

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rocky Abang (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang	Beban kerja dan kinerja	Beban kerja dan kinerja	Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang
2	Jeky K R Rolos (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban kerja dan kinerja	Beban kerja dan kinerja	beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
3	Rusda Irawati (2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia	Beban kerja internal, Beban Kerja eksternal dan Kinerja	Regresi Linier	Beban kerja secara internal berpe- ngaruh positif terhadap kinerja karya- wan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT.

					Giken Preci- sion Indonesia. Dan Beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4	I Gede Ukas Aksama (2019)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sales promotion dengan motivasi sebagai variabel moderasi di PT. World innovative telecommunicationcabang singlaraja	Beban Kerja, Kinerja Sales Promotion Dan Motivasi	Path analisis	(1)Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan beban kerja dapat menurunkan kinerja sales promotion.(2) motivasi dapat mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan, yakni motivasi dapat menurunkan beban kerja sehingga meningkatkan kinerja.
5	MQ BARATI ELFADILLA (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah Kcp Metro	Beban kerja (X) dan kinerja (Y)	Regresi Linier	beban kerja yang diberikan oleh BRI Syariah KCP Metro berpengaruh terhadap kinerja karyawannya

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1. Definisi Beban Kerja

Menurut Manuaba (2014) beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Kemampuan fisik maupun psikologis pekerja harus sesuai dan seimbang pada setiap beban kerja yang diterima seseorang. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik seperti mengangkat dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat kemampuan atau keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya.

Menurut Munandar (2014) Beban Kerja adalah situasi pekerjaan dengan tugas-tugas yang harus tercapai hasilnya dalam kurun waktu tertentu

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2.2.1.2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya

2.2.1.3. Dimensi dan Indikator beban kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Munandar (2014) yaitu::

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dnegan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1. Definisi Kinerja

Menurut Lijan (2016) kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dan menurut Priansa (2016) kinerja yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi

Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri.

1.2.3.1. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Mangkunegara (2016) yaitu :

1. Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun kualitas yaitu: kerapian, ketelitian dan kehandalan..

2. Kuantitas Kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja
3. Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.
4. Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan Adapun tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana
5. Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

5.2.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*

(knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.3 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

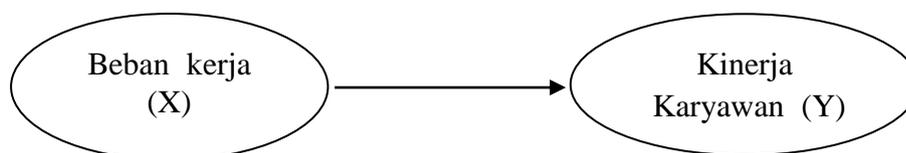
Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan definisi tersebut mengindikasikan bahwa ada kaitannya antara beban kerja dengan kinerja. Berdasarkan penelitian Abang (2018) dengan hasil penelitian Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan dukungan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan bahwa beban kerja yang terlalu berat cenderung menurunkan kinerja karyawan. Penelitian Rolos (201) beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota

Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja dan berdampak terhadap tidak puasan karyawan dalam bekerja. Adapun kerangka konseptual saya sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi beban kerja semakin menurunkan kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Telkomsel Jombang