

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory telah menjadi pijakan penting dalam telaah beragam isu organisasi. Teori tersebut menegaskan bahwa individu merumuskan sasaran, menentukan prioritas, dan termotivasi untuk merealisasikannya (Mindarti, 2012). Tujuan individu adalah komponen utama yang memengaruhi pilihan mereka, menurut teori ini. *Goal Setting Theory* sangat mempengaruhi rumusan tujuan(Arsanti, 2009).

Dalam kerangka *Goal Setting Theory*, level kesulitan tujuan merupakan dimensi kunci. Apabila sasaran berada pada kategori rendah, individu cenderung mempersepsikannya sebagai capaian rutin yang tidak menantang, yang pada akhirnya mereduksi dorongan untuk berinovasi serta mengembangkan kompetensi. Sebaliknya, ketika tingkat kesulitan meningkat, individu masih memandang sasaran tersebut sebagai pencapaian rutin yang relatif mudah dicapai(Ginting, 2004).

Goal Setting Theory, juga dikenal sebagai teori penetapan tuju, adalah proses kognitif yang berfungsi untuk membangun tujuan dan mempengaruhi perilaku. Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya bertanggung jawab atas tingkah laku manusia. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu. Target yang lebih sulit dapat dicapai

dengan Tujuan yang menantang menuntut upaya, fokus, pengetahuan, dan keterampilan lebih besar daripada target yang mudah tercapai.

Goal Setting Theory memiliki empat cara untuk mendorong orang untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat membantu seseorang berkonsentrasi pada pencapaian tujuan tertentu. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur jumlah usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai untuk mencapai tujuan tersebut. Ketiga, adanya tujuan dapat membantu seseorang menjadi lebih tekun dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Terakhir, tujuan dapat membantu seseorang menetapkan strategi dan melakukan tindakan yang direncanakan. Oleh karena itu, menetapkan tujuan dapat membantu individu menjadi lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan(Arsanti, 2009).

Dalam menetapkan tujuan, komitmen harus ada. Performance tampaknya dipengaruhi oleh komitmen terhadap tujuan secara langsung dan tidak langsung. Jika seseorang memiliki tujuan yang tinggi, mereka akan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan tujuan yang lebih rendah. Namun, jika tujuan yang tinggi akan membatasi kinerja. Menurut Ginting (2004) komitmen tujuan berdampak pada proses penetapan tujuan, dan konflik tujuan akan memperlambat proses ini. Behavior yang di tuju dengan tujuan berhubungan positif dengan prestasi.

2.1.2 Manajemen sumberdaya manusia

a. Pengertian sumber daya manusia

Menurut Oei (2010) dalam klasifikasi aset korporasi, hanya sumber daya manusia yang bersifat berkelanjutan dibandingkan modal finansial, fasilitas fisik, perangkat produksi, perlengkapan administrasi, maupun persediaan. Kapasitas kognitif, afektif, dan perilaku yang melekat pada individu menjadikannya entitas unik yang menuntut pendekatan manajerial berbeda dari aset non-manusia. Namun, apaila dikelola dengan benar, mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Riviai (2011) manajemen Sumber Daya Manusia merupakan subdisiplin dalam kerangka manajemen umum yang melibatkan proses sistematis mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap aktivitas terkait tenaga kerja. Keempat fungsi tersebut diaplikasikan pada bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan personalia. Mengingat peran strategis SDM dalam pencapaian tujuan organisasi, beragam kajian tentangnya terakumulasi dalam koridor “pengelolaan SDM”, sementara terminologi “manajemen” merujuk pada ilmu yang membahas metode pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia merepresentasikan proses strategis organisasi dalam mengalokasikan, memanfaatkan, dan mengoptimalkan tenaga kerja melalui fungsi-fungsi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, peningkatan kompetensi, pengelolaan karier, sistem

kompensasi, jaminan keselamatan kerja, serta hubungan industrial sangat bergantung pada ketepatan analisis jabatan yang dilakukan secara menyeluruh dan sistematis serta mekanisme evaluasi kinerja yang obyektif.

Merujuk pada pendapat para pakar, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan strategis yang memfasilitasi pemanfaatan tenaga kerja dalam suatu organisasi sehingga tujuan korporatif yang telah dirumuskan dapat direalisasikan secara optimal.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mahmud (2024) Sasaran strategis manajemen sumber daya manusia adalah mengintegrasikan pertimbangan manajerial ke dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan, sehingga organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi, berperforma unggul, responsif terhadap dinamika perubahan, serta konsisten memenuhi kewajiban profesional mereka.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) optimalisasi efisiensi operasional
- 2) peningkatan efektivitas proses
- 3) akselerasi produktivitas tenaga kerja
- 4) minimisasi tingkat perputaran karyawan
- 5) penurunan frekuensi ketidakhadiran
- 6) penguatan kepuasan penerima layanan
- 7) reduksi volume keluhan
- 8) Meningkanya bisnis perusahaan (Mahmud 2024)

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara berharap, tujuan perantara harus dicapai, yaitu:

- 1) Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu beradaptasi melalui proses perencanaan strategis, seleksi, rekrutmen, serta induksi yang terstruktur.
 - 2) Peningkatan keterampilan dan penguasaan teknologi terkini bagi karyawan dicapai melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan kapasitas, dan perencanaan jenjang karier.
 - 3) Pemberian motivasi, evaluasi kinerja secara periodik, serta sistem penghargaan dan sanksi menjadi instrumen untuk mengoptimalkan kontribusi SDM.
 - 4) Upaya untuk membangun loyalitas karyawan terhadap organisasi dilakukan dengan menjamin kesejahteraan melalui kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan industrial yang harmonis (Mahmud 2024).
- c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen fundamental dalam struktur organisasi, yang bertugas menangani seluruh aspek terkait karyawan dan tenaga kerja. Peran strategis MSDM mencakup penegakan kepatuhan terhadap regulasi organisasi serta optimalisasi kapasitas individu dan kelompok kerja (Mahmud, 2024):

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan (*planning*)

b) Pengorganisasian (*organizing*)

c) Pengarahan (*directing*)

d) Pengendalian (*controlling*)

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)

b) Pengembangan

c) Perencanaan SDM

d) Evaluasi Kinerja

e) Kompensasi

f) Pengintegrasiaan

g) Pemeliharaaan

h) Kedisiplinan

i) Pemutusan hubungan kerja

Berikut penjelasan singkat beberapa fungsi utama (operasional) dari

MSDM:

- 1) Rekrutmen dan Seleksi (Pengadaan): Tanggung jawab untuk menarik, memilih, dan merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berada di bawah divisi sumber daya manusia (SDM). Ini mencakup langkah-langkah seperti mencari calon yang sesuai, mengadakan wawancara, dan membuat keputusan tentang penerimaan karyawan.
- 2) Pelatihan dan Pengembangan: Fungsi MSDM juga melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan. Ini termasuk membuat program pelatihan, menemukan kebutuhan pengembangan individu, dan memastikan bahwa

karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka.

- 3) Kompensasi: Kompensasi adalah pemberian uang atau barang kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Salah satu tugasnya adalah membuat sistem kompensasi yang adil dan memantau gaji, tunjangan, dan manfaat karyawan. Tujuan nya adalah untuk memastikan bahwa karyawan mersa dihargai dan dibayar sesuai dengan kerja mereka.
- 4) Perencanaan Sumber Daya Manusia: MSDM juga bertanggung jawab untuk merencakan kebutuhan sumber daya manusia si masa depan,seperti pemutusan hubungan kerja, relokasi, dan pertumbuhan perusahaan.
- 5) Manajemen Konflik dan Hubungan Kerja: MSDM menangani konflik di tempat kerja dan memastikan hubungan yang sehat antara manajemen dan karyawan. Ini termasuk mediasi, penyelesaian konflik, dan mendukung budaya kerja yang adil.
- 6) Perencanaan Suksesi: Untuk menjamin kesinambungan fungsi organisasi serta stabilitas kepemimpinan di masa mendatang, Manajemen Sumber Daya Manusia melakukan perencanaan suksesi dan identifikasi calon pemimpin yang potensial.
- 7) Manajemen Kinerja: MSDM membantu mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan umpan balik, dan merencanaan pengembangan karier. Ini mencakup penetapan sasaran kinerja, pengukuran pencapaian kinerja, dan pengembalian tundakan untuk meningkatkan kinerja jika diperlukan.

- 8) Kedisiplinan: Disiplin dipandang sebagai aspek fundamental dalam fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ketiadaan kedisiplinan yang baik akan menghambat pencapaian sasaran organisasi secara efektif. Disiplin diartikan sebagai komitmen dan kesadaran individu dalam mematuhi ketentuan internal organisasi maupun norma sosial yang berlaku.
- 9) Pemberhentian: Disiplin dipandang sebagai aspek fundamental dalam fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ketiadaan kedisiplinan yang baik akan menghambat pencapaian sasaran organisasi secara efektif. Disiplin diartikan sebagai komitmen dan kesadaran individu dalam mematuhi ketentuan internal organisasi maupun norma sosial yang berlaku.
- 10) Analisis Data: Seiring kemajuan teknologi informasi, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia mengalami transformasi yang signifikan. Pemanfaatan data dan hasil analisis menjadi landasan utama dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan yang lebih strategis di bidang pengelolaan tenaga kerja.

2.1.3 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai total tanggung jawab yang harus diselesaikan individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu di bawah kondisi kerja normal, mencakup intensitas, durasi, serta potensi risiko yang melekat pada pelaksanaan tugas di lingkungan kerja Hera (2016). Beban kerja didefinisikan sebagai akumulasi tanggung jawab pekerjaan yang wajib dituntaskan oleh seorang pekerja maupun sekelompok pekerja dalam rentang waktu yang telah ditetapkan.

Konsep ini mencakup dimensi fisik, kognitif, serta afektif yang diperlukan guna merampungkan aktivitas tersebut(Tarwaka, 2016).

b. Factor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2016) Keterkaitan antara beban tugas dan kemampuan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang rumit, baik yang bersumber dari dalam individu maupun dari lingkungan luar.

1. Beban Kerja oleh Karena Faktor Eksternal

Menurut Tarwaka (2016) faktor eksternal dalam beban kerja merujuk pada elemen-elemen yang tidak berasal dari dalam diri tenaga kerja, melainkan dari luar, seperti tanggung jawab pekerjaan, sistem organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Unsur-unsur ini umumnya digolongkan sebagai faktor pendorong utama dalam membentuk beban kerja individu.

- 1) Aktivitas kerja terdiri dari dua aspek utama: fisik dan mental. Aspek fisik mencakup pengaturan stasiun kerja, tata letak ruang, penggunaan alat dan sarana pendukung, serta sikap kerja dan interaksi dengan alat bantu maupun sistem informasi. Sementara itu, aspek mental mencakup beban kognitif, tanggung jawab atas hasil kerja, dan tingkat kompleksitas yang berpengaruh terhadap kondisi emosional karyawan.
- 2) Struktur organisasi dan sistem kerja dalam suatu institusi dapat memengaruhi beban kerja tenaga kerja. Faktor-faktor seperti durasi kerja harian, jadwal istirahat, mekanisme kerja bergilir dan malam, sistem kompensasi, tata kelola kerja, serta model pelimpahan tugas dan otoritas merupakan elemen yang berperan penting dalam menentukan tingkat beban kerja seseorang.

- 3) Contoh lingkungan kerja yang dapat meningkatkan beban kerja adalah:
- Lingkungan Kerja Fisik meliputi unsur-unsur mikroklimatis (temperatur ambien, kelembapan relatif, kecepatan aliran udara, temperatur radiasi), intensitas iluminasi, tingkat paparan kebisingan, vibrasi mekanik, dan tekanan barometrik.
 - lingkungan kimiawi yang mencakup paparan partikel seperti debu, gas, uap logam, dan asap yang tersebar di udara.
 - lingkungan biologis yang terdiri dari mikroorganisme seperti bakteri, virus, jamur, parasit, serta serangga yang berpotensi menimbulkan risiko kesehatan
 - lingkungan psikologis yang mencakup proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, serta interaksi antara karyawan, atasan, keluarga, dan lingkungan sosial, yang kesemuanya berpengaruh terhadap kinerja di tempat kerja.
- b. Beban Kerja oleh Karena Faktor Internal
- Menurut Tarwaka (2016) faktor internal dalam beban kerja merujuk pada respons fisiologis dan psikologis tubuh terhadap tekanan kerja eksternal, yang disebut sebagai strain. Tingkat strain dapat diukur secara objektif melalui indikator biologis atau secara subjektif melalui perubahan emosional dan perilaku individu. Komponen ini berkaitan erat dengan aspek seperti kepuasan kerja, harapan, dan persepsi pribadi terhadap beban kerja yang dihadapi:
- Factor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi)
 - Factor psikis (motifasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan)

a. Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2016) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki tiga indictor yaitu:

1) Factor tuntutan tugas

Beban kerja diperoleh melalui proses analisis sistematis terhadap aktivitas atau tanggung jawab yang dijalankan oleh tenaga kerja.

2) Usaha atau Tenaga

Jika ada peningkatan jumlah pekerjaan atau individu berupaya mencurahkan tenaga lebih besar, maka intensitas energi yang teralokasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut cenderung menjadi lebih terukur secara nyata.

3) Performansi

Setiap jenis tugas membawa ekspektasi pencapaian tertentu. Akan tetapi, hasil kerja yang terlihat belum tentu mencerminkan keseluruhan dimensi beban kerja secara utuh.

2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Refi (2024) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai seluruh aspek eksternal yang mengelilingi individu saat melaksanakan tugas, yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku, efektivitas kerja, dan pencapaian kinerja. Menurut Chaerudin (2020) lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keberadaan pemangku kepentingan internal, yakni individu atau kelompok yang meskipun tidak secara eksplisit terintegrasi dalam struktur

organisasi, tetapi memiliki keterkaitan dan peran dalam mendukung aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja mencakup seluruh elemen fisik yang terkait langsung dengan aktivitas operasional di kantor atau perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif berperan signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas, menstimulasi motivasi intrinsik, serta memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja tenaga kerja.

Ruang lingkup lingkungan organisasi dibedakan ke dalam dua komponen pokok. Pertama, lingkungan fisik yang meliputi seluruh kondisi material di area kerja dan berpotensi memengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedua, lingkungan non-fisik yang merepresentasikan aspek sosial, termasuk pola interaksi vertikal maupun horizontal di antara karyawan dan pimpinan.

b. Factor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan yang beroprasi, salah satu hal yang harus dipertimbangkan adalah faktor lingkungan. Menurut Chaerudin (2020) menjelaskan factor-faktor lingkungan kerja yang meliputi.

1) Hubungan karyawan

Dalam konteks ketenagakerjaan, hubungan karyawan diklasifikasikan menjadi dua bentuk utama, yakni hubungan sebagai individu dan hubungan yang terjalin dalam suatu kelompok kerja.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang didominasi oleh tingkat kebisingan tinggi atau kurangnya ketenangan berpotensi menimbulkan gangguan psikologis dan menurunkan kenyamanan kerja.

3) Peraturan kerja

Ketentuan kerja yang disusun secara sistematis dan transparan berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja dan performa karyawan, sehingga memfasilitasi perkembangan karier mereka di dalam organisasi.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan termasuk penerangan matahari, bukan hanya penerangan listrik.

5) Sirkulasi udara

Pengadaan ventilasi harus dimulai setelah ada sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup.

6) Keamanan

Tempat kerja yang aman dan nyaman akan maningkatkan sengat kerja

c. Indicator Lingkungan Kerja

Menurut Chaerudin (2020) adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan.

2) Suhu.

3) Kelembapan.

4) Sirkulasi udara.

5) Bau di lingkungan kerja.

2.1.5 Stres

a. Pengertian Stres

Menurut Dilapanga (2021) sejak timbulnya kebutuhan akan produktivitas di tempat kerja, masalah stress kerja telah menjadi gejala yang signifikan di organisasi. Untuk mencegah dampak negative, seorang pimpinan harus menangani benabab kerja karyawan. Stres kerja dapat dipicu oleh kegelisahan, kecemasan berkepanjangan, ketegangan emosional, proses pemikiran, serta keadaan fisik. Stres merupakan keadaan yang senantiasa berubah, di mana individu dihadapkan pada peluang, rintangan, dan hasrat, dengan hasil yang diperoleh sangat signifikan namun tak terduga.

Yuli Asih (2018) stres dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang timbul akibat tekanan dari lingkungan eksternal. Kondisi ini memicu respons yang bervariasi pada setiap individu dan dapat menimbulkan gangguan baik secara mental maupun fisik yang berdampak pada penurunan kenyamanan dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

b. Factor-faktor Penyebab Stres

Menurut Dilapanga (2021) adapun hal-hal yang menjadi sumber penyebab terjadinya stress adalah sebagai berikut:

- 1) Factor Lingkungan
 - a) Ketidakstabilan kondisi ekonomi seringkali menimbulkan kekhawatiran pada individu terkait kesinambungan posisi kerja yang mereka miliki.
 - b) Ketidak pastian politik, misalnya adanya perangsaan akibat perubutan kekuasaan.

c) Perubahan teknologi, misalnya dengan adanya alat-alat elektronik dll

2) Factor Organisasi

a) Dimensi tuntutan pekerjaan meliputi aspek desain tugas individual, kondisi lingkungan kerja, serta konfigurasi fisik ruang kerja yang secara signifikan berdampak terhadap efektivitas kinerja.

b) Tuntutan peran merujuk pada ekspektasi organisasi yang berlebihan terhadap individu dalam menjalankan fungsinya.

c) Tuntutan interpersonal mencakup hambatan yang timbul akibat minimnya dukungan sosial atau kualitas hubungan kerja yang tidak harmonis antar individu dalam organisasi.

3) Factor Personal

a) Masalah keluarga, contohnya kendala dalam pemenuhan nafkah dan ketidakharmonisan hubungan domestik.

b) Persoalan ekonomi, misalnya ketidaksesuaian antara kepemilikan sumber daya dan tingkat aspirasi yang diharapkan individu.

d. Dampak Stres

Menurut Dilapanga (2021) sejak timbulnya kebutuhan akan produktifitas di tempat kerja, masalah stress kerja telah menjadi gejala yang signifikan di organisasi. Untuk mencegah dampak negative, seorang pimpinan harus menangani beban kerja karyawan. Stress kerja dapat menyebabkan kecemasan jangka panjang, proses berikir, ketegangan emosi, dan kondisi fisik. Secara ringkas, beberapa akibat merugikan yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- 1) Terdapat gangguan signifikan dalam aspek manajerial dan pelaksanaan operasional yang berdampak pada kelancaran proses kerja.
- 2) Menghambat kelancaran kegiatan kerja..
- 3) Mengurangi produktivitas kerja.
- 4) Menurunnya pendapatan serta laba perusahaan merupakan dampak dari ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan dengan pengeluaran perusahaan, termasuk gaji, tunjangan, dan fasilitas. Ketidakhadiran pegawai serta keterlambatan atau kesalahan kerja yang terus berulang memperburuk kondisi keuangan institusi.

Dampak dari stres Dilapanga (2021) Stres tidak selalu berdampak negatif dalam beberapa kondisi, stres justru memberikan efek positif:

- 1) Mendorong proses berpikir kreatif.
- 2) Mengoptimalkan respons imunologis.
- 3) Meningkatkan kebugaran fisiologis.
- 4) Memfasilitasi efektivitas penyelesaian masalah.
- 5) Mempercepat tahap pemulihan pascastres.

2.1.6 Kinerja

Menurut Tannady (2017) Kinerja dapat diartikan sebagai output yang dihasilkan dalam bentuk barang maupun jasa dalam jangka waktu tertentu, yang dicapai oleh individu atau kelompok melalui pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, kecakapan, serta pengalaman kerja. (Tun Huseno, SE. 2016) kinerja dapat diartikan sebagai output yang dihasilkan dalam bentuk barang maupun jasa

dalam jangka waktu tertentu, yang dicapai oleh individu atau kelompok melalui pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, kecakapan, serta pengalaman kerja.

a. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Tannady (2017) ada tiga elemen yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pembekalan pendidikan, program peningkatan keterampilan, semangat dan dorongan kerja, pola pikir karyawan, serta kesehatan jasmani turut menjadi bagian penting dalam menentukan kinerja pegawai.

2) Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang meliputi elemen-elemen lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, fasilitas produksi, serta penerapan teknologi, disertai dengan aspek kesejahteraan karyawan, termasuk kompensasi finansial, jaminan sosial, dan perlindungan kerja.

3) Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah serta dinamika hubungan industrial antara pihak manajemen dan pekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Tannady (2017) faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja individu mencakup aspek sikap dan mental seperti (motivasi, kedisiplinan, serta etika professional).

- 1) Latar belakang pendidikan.
- 2) Keterampilan teknis.
- 3) Manajemen dan kepemimpinan.
- 4) Tingkat pendapatan.
- 5) Sistem penggajian dan layanan kesehatan.
- 6) Jaminan social.
- 7) Iklim kerja yang kondusif.
- 8) Adanya fasilitas dan infrastruktur yang memadai.
- 9) Pemanfaatan teknologi.
- 10) Serta adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja.

Menurut Tannady (2017) Setiap pembahasan mengenai rendahnya performa karyawan selalu melibatkan beragam elemen pendukung yang menjadi bagian dari penyebab utama:

- 1) Factor kemampuan

Secara psikologis, kapabilitas individu dalam organisasi terbagi menjadi kemampuan potensial (*intelligence quotient*) dan aktual. Seorang karyawan dengan tingkat IQ di atas rata-rata, pendidikan yang relevan dengan posisinya, serta keterampilan kerja yang memadai, cenderung memiliki kecenderungan lebih besar dalam memenuhi target kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

- 2) Factor motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan internal yang mendorong dan

mengarahkan perilaku individu, khususnya karyawan, dalam rangka mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan.

b. Indikator Kinerja

Menurut Tannady (2017) ada lima aspek yang dijelaskan indicator:

- 1) Kualitas pekerjaan mencerminkan hasil kerja yang bermutu serta sikap profesional dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Prakarsa dinilai dari tingkat inisiatif serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diemban.
- 3) Kecepatan kerja terlihat dari konsistensi kehadiran serta optimalisasi waktu kerja yang tersedia.
- 4) Aspek komunikasi mencakup keterbukaan dalam menyampaikan pendapat secara jujur dan kemauan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tanggung jawab.
- 5) Kemampuan kerja terdiri atas keandalan dalam menyelesaikan tugas serta tingkat pengetahuan terkait bidang pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Variable	Hasil
1	Jefri Afriliyanto , Kusnanto Darmawan , Fauzan Muttaqien (2020)	Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru Kota Malang	Penempatan (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh penempatan dan beban kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru Kota Malang.

No	Nama & Tahun	Judul	Variable	Hasil
2	Diah Fardiansa, Zainul Hidayat, Muchamad Taufiq (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Veener Semeru	Beban kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini yaitu: a.) Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Duta Veener Semeru, b.) secara parsial keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Duta Veener Semeru
3	Anik Rahmawati, Zainul Hidayat , Kurniawan Yunus Ariyono (2022)	Urgensi Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang	Sarana Prasarana (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y).	Hasil bahwa variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel sarana prasarana secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.
4	Syardiansyah, Maulana Rahman (2022)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo	Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)	Penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Dewi Sri Rezeki, Sjahril Effendy Pasaribu, Syaiful Bahri (2023)	Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (2) Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (3) Secara langsung stres kerja berpengaruh

No	Nama & Tahun	Judul	Variable	Hasil
6	Friska Aprilia, Samsir, Samsir, Arwinence Pramadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y).	signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan.
7	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
8	Tasya Adelia, Hamid Halin, Emilda (2024)	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Zahra Ayu Pertiwi, Ery Teguh Prasetyo, Fahmi Sahlan (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi.
10	Siti Aisyah Tri	Pengaruh Beban Kerja,	Beban Kerja	Penelitian ini

No	Nama & Tahun	Judul	Variable	Hasil
	Yustikasari, Bowo Santoso (2024).	Stres Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.	(X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja perawat, sementara stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir merupakan struktur konseptual yang disusun oleh peneliti sebagai pedoman dalam merancang tahapan penelitian. Kerangka ini mencakup representasi ringkas dari permasalahan yang dikaji, serta landasan teori dan temuan empiris dari penelitian terdahulu yang relevan. Membangun pemikiran logis yang mengarah pada kesimpulan hipotesis adalah syarat utama kerangka berpikir yang menyakinkan. Permasalahan yang telah diidentifikasi memiliki keterkaitan dengan teori yang relevan, sehingga solusi yang ditawarkan pun dapat dirumuskan secara teoretis. Oleh karena itu, kerangka berpikir disusun untuk memberikan penjelasan awal terhadap permasalahan tersebut.

Menurut Sugiyono (2020) kerangka berpikir dipahami sebagai suatu model konseptual yang mengilustrasikan interaksi antara landasan teoretis dan elemen-elemen kunci yang telah diidentifikasi sebagai fokus permasalahan.

Kerangka berpikir yang tersusun secara sistematis memuat penjabaran teoretis mengenai keterkaitan antara variabel yang diteliti, baik independen maupun dependen. Jika penelitian melibatkan variabel moderator atau intervening, perlu disampaikan justifikasi ilmiah atas keberadaannya. Keseluruhan hubungan tersebut kemudian dirumuskan dalam paradigma penelitian. Dengan demikian, paradigma penelitian perlu berlandaskan pada kerangka pemikiran(Sugiyono, 2018).

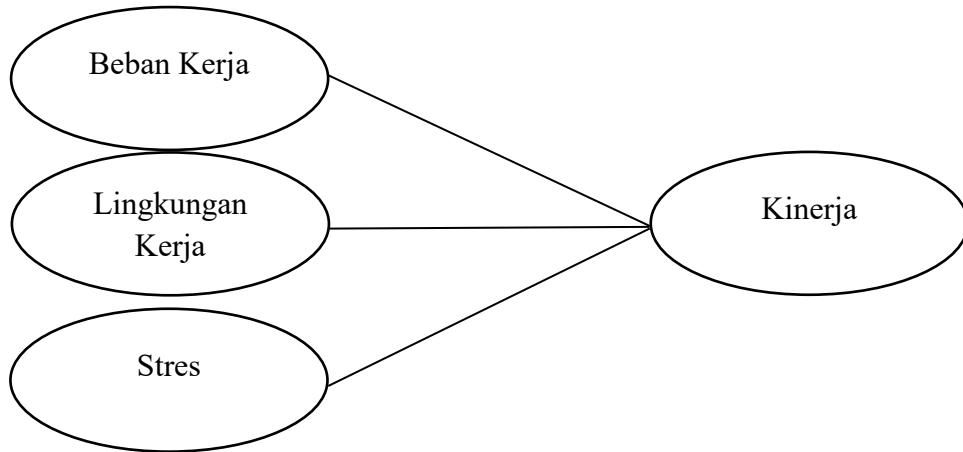
Berdasarkan rumusan masalah, sasaran penelitian, serta kajian literatur yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini dimulai dengan meninjau teori yang telah digunakan sebagai landasan penelitian. Teori ini telah dikaitkan dengan rumusan masalah yang dipilih untuk penelitian. Pada penelitian ini terdapat variable bebas yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3), dan variable terikat kinerja (Y). variable ini di analisa dan menghasilkan empat hipotesis dan akan di uji dengan pengujian statistic kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gamabr 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber data: Teori yang relevan dan penelitian terdahulu

2.3.1 Kerangka Konseptual



Gamabr 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: (Chaerudin, 2020; Massie, 2018; Tannady, 2017; Tarwaka, 2016)

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengenali dampak dari setiap variabel independen, yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3), terhadap variabel dependen, yakni kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya dan akan diuji secara empiris.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan awal yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai respon terhadap isu penelitian. Karena sifatnya belum didasarkan pada bukti yang lengkap, maka hipotesis diperlakukan sebagai asumsi sementara yang harus dibuktikan melalui proses pengumpulan fakta dan data(Sugiyono 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori ditetapkan hipotesis :

- 1) Hipotesis Pertama: pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Menurut Tarwaka (2016), Beban kerja yang melebihi kapasitas dapat memicu kelelahan baik secara fisik maupun psikis, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Manajemen SDM menegaskan bahwa tekanan kerja yang melebihi batas kemampuan dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan efektivitas kinerja pegawai(Mahmud, (2024)).

Syach (2023) meneliti pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap karyawan. Penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rochman (2021) meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI cabang Sukabumi. Penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di ruang rawat inap RSUD Dr. Haryoto

- 2) Hipotesis Kedua: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat

Kondisi tempat kerja yang nyaman dan tertata dengan baik mampu mendorong efisiensi kerja dan menumbuhkan rasa puas dalam diri pegawai(Chaerudin, 2020). Pencapaian kinerja terbaik dari tenaga

keperawatan sangat dipengaruhi oleh terciptanya suasana kerja yang aman, nyaman, dan suportif.

Adha (2019) meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ahmad (2019) meneliti pengaruh kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Manado. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Manado.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Haryoto

3) Hipotesis Ketiga: Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat

Menurut teori stres kerja, stres jangka panjang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik pekerja, yang berdampak pada kinerja mereka dan mengurangi produktifitas(Dilapanga, 2021).

Setyawati (2018) meneliti stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Lestari (2020) meneliti pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga stres berpengaruh signifikanterhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Haryoto.

