

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

Setiap jenis pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan untuk waktu tertentu disebut sebagai beban kerja (Koesomowidjojo, 2017). Tekanan beban kerja dalam sebuah organisasi mempengaruhi semangat kerja, kinerja, dan kinerja karyawan itu sendiri dengan mendistorsi emosi karyawan. Karyawan dalam situasi ini tidak dapat bekerjasama dan akibatnya organisasi hanya mengalami kerugian karena tidak dapat mencapai tujuan organisasi (Fajri et al., 2021). Stres dan konflik di tempat kerja adalah risiko pekerjaan umum yang berdampak buruk pada semangat kerja dan produktivitas kerja (Kissi et al., 2019).

Menurut Tarwaka, (2015) Beban kerja adalah sesuatu yang berkembang dari interaksi kebutuhan tugas, lingkungan kerja, keterampilan karyawan, perilaku, dan persepsi. Beban kerja juga dapat ditentukan secara operasional, terkadang tergantung pada berbagai faktor seperti kesulitan pekerjaan atau upaya kerja, jumlah karyawan di dalam organisasi terkadang juga dapat mempengaruhi seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan. Karyawan sering merasa tidak nyaman di tempat kerja. Khususnya, organisasi tidak memiliki kemungkinan sampai pada titik di mana individu tidak memiliki pengalaman kerja yang relevan dan tidak yakin apakah akan tetap bersama perusahaan atau tidak.

Permendagri No.12/2008 menyatakan 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 bakat pekerja lebih dari yang diperlukan, pekerja akan mengalami kebosanan. Sebaliknya, jika keterampilan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, kelelahan akan meluap. Beban kerja tinggi seorang karyawan dapat dibagi menjadi tiga kondisi sesuai dengan beban kerja standar, yaitu kelebihan beban, dan beban kerja sangat rendah (Rolos, et al., 2018).

Dari beberapa pengertian beban kerja di atas, peneliti menyimpulkan beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diterapkan pada seorang karyawan untuk jangka waktu tertentu yang timbul dari interaksi antara kebutuhan tugas, lingkungan kerja, keterampilan karyawan, perilaku dan persepsi.

2.1.1.1 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedure*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai. Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat, (2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Tugas. Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

- b. Organisasi. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

2. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja. Berikut ini adalah manfaat melakukan analisis beban kerja (Koesomowidjojo, 2017):

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*).
6. Penyempurnaan struktur organisasi.

7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.

2.1.2 Stres Kerja

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan di tempat kerja. Stres kerja ini memanifestasikan dirinya melalui gejala seperti ketidakstabilan emosi, perasaan gelisah, kesepian, insomnia, merokok terlalu banyak, stres, stres, tekanan darah tinggi dan gangguan pencernaan. Jika pekerja suatu organisasi tidak puas dengan pekerjaannya dan merasa stres pada pekerjaannya maka karyawan organisasi tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka hal ini berdampak negatif pada niat baik organisasi tersebut. Stres kerja dapat digambarkan sebagai kerusakan fisik dan emosi seseorang yang muncul ketika keinginan pekerjaan tidak bersaing dengan kemampuan, sarana, atau keinginan karyawan. Stres kerja dapat menyebabkan kekuatan yang buruk dan bahkan kerusakan.

Stres kerja adalah perasaan emosi dan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Salah satu contoh akibat dari stres kerja ini adalah mengalami gejala antara lain emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, perasaan tidak tenang, cemas, tegang, tekanan darah meningkat dan tidak bisa rileks. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kerusakan fisik dan mental seseorang yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak bersaing dengan keterampilan, sumber daya, atau keinginan karyawan.

Stres di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan atau bahkan depresi. Menurut Salleh dan Bakar, (2018) stres kerja adalah perasaan emosi yang melambangkan sebagai kekuatan, kecenderungan, tekanan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Hamali, (2018) mendefinisikan stres ditempat kerja sebagai masalah kritis yang semakin penting bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat. Stres kerja adalah masalah yang berkembang dan berdampak bagi keadaan ekonomi sekarang.

Dimana para karyawan menghadapi kondisi kerja yang terlalu berlebihan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres tidak timbul begitu saja, akan tetapi stres timbul umumnya diikuti oleh faktor-faktor kejadian yang mempengaruhi kejiwaan seseorang

tersebut, dan peristiwa itu biasanya terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Penulis menarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah emosi dan ketegangan yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka menghadapi pekerjaan mereka dan itu mewakili kekuatan, kecenderungan, tekanan, atau upaya seseorang dalam mengembangkan ketahanan mentalnya dalam menghadapi pekerjaan mereka.

2.1.2.1 Gejala Stres Kerja

Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh Rohman (2018) di bagi dalam tiga golongan yaitu:

1. Gejala fisik, yaitu perubahan yang dapat dirasakan dan harus diwaspadai pada metabolisme organ tubuh, seperti detak jantung yang meningkat dan tidak menentu, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan nyeri perut.
2. Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah.
3. Gejala berperilaku, yaitu perubahan atau keadaan seperti penurunan produktivitas, ketidakhadiran yang lebih tinggi, pola makan yang berubah, lebih banyak merokok, konsumsi alkohol berlebihan, sulit tidur, dan bicara gemetar.

2.1.2.2 Faktor Stres Kerja

Menurut Sunyoto, (2013) stres dapat disebabkan oleh beberapa factor yang dijelaskan berikut:

1. Penyebab fisik
 - a. Kebisingan. Bagi banyak orang, kebisingan yang konstan dapat membuat stres. Selain itu, stres yang berlebihan dapat menyebabkan kondisi yang sangat parah.
 - b. Kelelahan. Karena penurunan kapasitas tenaga kerja, kelelahan dapat menyebabkan stres. Penurunan kapasitas kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja di tempat kerja dan stres yang tidak disengaja.
 - c. perpindahan kinerja. Karena karyawan sudah terbiasa dengan cara kerja yang dilakukan setiap hari dan telah membentuk kebiasaan kerja, sering mengubah pola kerja dapat menimbulkan stres di tempat kerja tanpa disadari oleh karyawan.

- d. Jet Lag. jet lag adalah jenis kelelahan tertentu yang disebabkan oleh pergeseran waktu yang mengganggu ritme tubuh seseorang. Orang yang baru saja melakukan perjalanan jarak jauh karena perbedaan zona waktu harus beristirahat setidaknya 24 jam sebelumnya memulai kegiatan apapun
2. Suhu dan kelembaban. Kinerja pekerja dapat terpengaruh dengan bekerja di lingkungan yang panas. Suhu tinggi dan kelembapan rendah membuatnya tidak nyaman.
3. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres dengan menciptakan stres dalam diri seseorang. Hal ini dapat terjadi karena tingkat keterampilan yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu cepat, beban terlalu berat, dll.
4. Sifat pekerjaan
 - a. Situasi baru dan tidak biasa. Suatu keadaan baru dan tidak terduga di tempat kerja atau dalam suatu perusahaan mungkin membuat seseorang merasa sangat tertekan sehingga justru menimbulkan ketegangan.
 - b. Ancaman pribadi. Seorang individu merasa seolah-olah kebebasannya berada di bawah bahaya ketika atasan melakukan kontrol (pengawasan) tingkat tinggi.
 - c. Percepatan. Stres dapat terjadi ketika seseorang tidak mampu memotivasi dalam bekerja.
 - d. Ketidakpastian. Kebingungan dan kecurigaan bahwa orang lain akan melakukan tugas tersebut akan diakibatkan oleh kurangnya kejelasan tentang apa yang harus dilakukan.
 - e. Umpan Balik. Karena mereka tidak menyadari prestasi mereka, karyawan yang bekerja di bawah standar yang tidak pasti mungkin tidak bahagia.
5. Kebebasan. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan tidak selalu merupakan hal yang baik. Beberapa karyawan merasa sulit untuk bergerak dan merasa tidak aman karena kemandiriannya. Individu mungkin mengalami stres sebagai akibatnya.
6. Tantangan. masalah yang muncul di rumah, seperti perselisihan perkawinan. Perceraian dan masalah uang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Hal-hal seperti itu dapat menimbulkan stres bagi orang-orang tertentu.

2.1.2.3 Sumber Stres Kerja

Stresor, atau sumber stres, pada dasarnya dapat berasal dari dalam maupun luar tempat kerja (Hendryadi, 2019). Stresor yang berhubungan dengan pekerjaan atau tempat kerja, seperti beban kerja yang berlebihan atau tidak mencukupi, konflik atau ambiguitas peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan kewajiban, tempat kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, bantuan rekan kerja yang tidak menyenangkan, dll. kematian kerabat, kenakalan remaja, dan lain-lain hanyalah beberapa contoh stressor dari tekanan eksternal (Hendryadi, 2019).

Menurut (Suwatno dan Priansa 2014) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang timbul dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik di lingkungan kerja yang harus dipenuhi karyawan untuk menjaga keseimbangan kerja. stres ini berasal dari lingkungan yang sebenarnya, seperti pencahayaan kantor, tingkat kebisingan, dan ukuran ruang kerja, menjadi sumber stres

2. Stres tingkat pribadi

Mengacu pada stres yang terkait dengan sumber ini, peran seseorang dalam kaitannya dengan posisinya di lingkungan kerja dan tugas yang harus dilakukan, dan sumber stres. Pekerjaan ini meliputi:

- a. Konflik peran. campuran harapan dan tanggung jawab yang memberikan tekanan kepada karyawan perusahaan disebut peran.
- b. Peran yang rancu/tidak jelas. Seseorang yang tidak yakin akan fungsinya, baik dalam hal tugas yang harus dia laksanakan maupun yang berhubungan dengan jabatannya.
- c. Beban kerja yang berlebihan. Beban kerja ini bersifat kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan kuantitatif bila banyak usaha yang terlibat atau bila tidak cukup waktu untuk melakukan tugas yang ada.
- d. Tanggung jawab kepada orang lain. Tanggung jawab di sini dapat mencakup tanggung jawab terhadap orang lain/sesuatu yang lain. Dalam kebanyakan kasus, potensi sumber stres adalah tanggung jawab terhadap orang lain.

- e. Kesempatan untuk mengembangkan karir. Penyebab stres ini adalah unsur-unsur yang muncul dari interaksi antara orang-orang dan lingkungan organisasi dan mempengaruhi persepsi kualitas aspek pembangunan.

3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi.

Sumber stres ini adalah faktor-faktor yang dihasilkan dari interaksi kelompok dan lingkungan organisasi yaitu :

Stres dari suatu kelompok. Stres di sini berasal dari akibat dari interaksi individu dalam suatu kelompok karena adanya perbedaan antara diri mereka sendiri, perbedaan sosial dan psikologis, stres dari kelompok, antar kelompok, antara lain:

- a. Menurunnya kesatuan kelompok.
- b. Dukungan yang tidak memadai.
- c. Konflik di dalam dan di akhir kelompok. Konflik dalam konteks ini merujuk pada perilaku yang tidak sejalan antara dua pihak atau lebih.

4. Stres yang bersumber dari organisasi.

Konflik ini disebabkan oleh aspirasi atau tujuan perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan atau lembaga. Ada berbagai bentuk stres organisasi, termasuk:

- a. iklim organisasi. Organisasi memiliki perbedaan tidak hanya dalam struktur material tetapi juga dalam sikap dan perilaku kerja. Lingkungan organisasi yang relevan sering didefinisikan sebagai interaksi antara orang-orang, struktur organisasi, dan tujuan.
- b. Struktur organisasi. Ketegangan muncul dari bentuk struktur organisasi yang berlaku dalam suatu lembaga tertentu.
- c. Teritorial organisasi. sebuah kata yang digunakan untuk mendefinisikan ruang pribadi seseorang atau area di mana dia bekerja, bermain, atau membuat lelucon.
- d. Teknologi. Teknologi dalam konteks ini mengacu pada proses di mana organisasi mengubah masukannya menjadi hasil atau keluaran yang diinginkan.
- e. Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan, iklim, dan data tim adalah pemimpin seperti apa pemimpin itu.

2.1.2.4 Indikator Stress Kerja

Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, ditentukan oleh penilaian responden terhadap seberapa banyak beban kerja yang mereka anggap berlebihan. Dengan membuat seseorang merasa stres, beban kerja yang berlebihan dapat memicu terjadinya stres.
2. Sikap pemimpin, ditentukan oleh sikap responden terhadap ketidakadilan pemimpin dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai adanya tindakan yang kontradiktif antara dua orang atau lebih.

2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres

Karyawan mungkin mengalami tekanan saat melakukan tugas sehari-hari dan mengalami sejumlah masalah yang jika tidak ditangani, akan mengakibatkan stres. Masalah-masalah ini, yang dapat berupa perilaku atau emosional, dapat mengurangi produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, masuk akal dan hampir tidak perlu dikatakan lagi bahwa perusahaan atau organisasi harus mengambil berbagai langkah untuk mengantisipasi munculnya stres karyawan. Menurut Rohman (2018) ada dua tindakan yang dapat dilakukan yaitu saran dan konseling, untuk membantu mencegah keadaan dan bimbingan bagi karyawan.

Konseling dipandang sebagai prosedur yang melibatkan pembicaraan dengan karyawan tentang suatu masalah untuk membantu karyawan menemukan solusi. Berdasarkan definisi tersebut, dalam praktiknya ada pihak pembimbing dan ada pihak yang dibimbing. Pembimbing hanya bertindak sebagai pembantu memecahkan, bukan yang memecahkan, dan pemecahan masalah tetap berada pada yang di bimbing. Lebih lanjut dikemukakan bahwa berdasarkan hakikat konseling, menurut Rohman, (2018) beberapa fungsi konseling sebagai berikut :

1. Memberi nasihat. memberikan saran berdasarkan ringkasan solusi potensial yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah yang dialami oleh staf atau anggota organisasi atau perusahaan.

2. Menenangkan hati. Memberikan dorongan semangat atau motivasi bahwa berbagai masalah jika dihadapi secara bijaksana dapat diselesaikan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Komunikasi. Dalam hal ini, yang dimaksud adalah menyampaikan kebijakan organisasi atau perusahaan yang berbeda yang mungkin tidak dipahami dengan cukup baik dan menimbulkan permasalahan pada diri karyawan atau anggota, serta mencari informasi tentang ketidaksukaan dari berbagai kebijakan perusahaan atau organisasi.
4. Mengendurkan ketegangan emosional. Hal ini dapat dilakukan dengan cara berempati (ikut merasakan apa yang dirasakan) atau mendengarkan berbagai keluhan yang dirasakan oleh karyawan.
5. Berpikir jernih. Mendorong dan menggiring karyawan untuk berpikir jernih atau rasional dengan cara memberikan penjelasan mengenai permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan.
6. Reorientasi. Yang dimaksudkan adalah mengupayakan agar karyawan yang mengalami stres melakukan orientasi tentang apa yang harus dilakukan, khususnya yang berkenaan dengan tanggung jawab dan perannya dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.2.6 Pendekatan Stres Kerja

Stres yang dialami karyawan pasti akan memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan pendapatan mereka. Untuk itu, penting untuk melibatkan karyawan yang mengalami stres kerja. Menurut Rivai, (2013) ada 2 (dua) pendekatan terhadap stres kerja:

1. Pendekatan individual.
 - a. Meningkatkan rasa percaya diri.
 - b. Meditasi dan pernapasan
 - c. Kegiatan olahraga
 - d. Santai
 - e. Dukungan sosial dari teman dan keluarga
 - f. Hindari rutinitas harian yang membosankan

2. Pendekatan institusional.
 - a. Memperbaiki lingkungan organisasi
 - b. Memperbaiki lingkungan fisik.
 - c. Menyediakan fasilitas olahraga
 - d. Melakukan analisis dan klarifikasi tugas.
 - e. peningkatan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. pekerjaan restrukturisasi
 - g. Menerapkan konsep manajemen berbasis tujuan

2.1.2.7 Akibat stres kerja

Akibat stres kerja dirasakan berbeda-beda antar satu individu dengan individu lainnya. Akibat stres yang umum terjadi menurut Ganyang, (2018) sebagai berikut:

1. Dampak fisik

Secara fisik anggota tubuh akan merasakan gejala tertentu sebagai akibat stres yang dialaminya. Adanya peningkatan volume detak jantung, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala, demam, keringat dingin, dan mual.

2. Dampak psikologis

Secara psikologis stres akan berakibat pada timbulnya kecemasan, ketegangan, mudah marah, kejenuhan, malas, dan tidak bersemangat.

3. Akibat Tindakan

Seseorang yang sedang merasakan stres kerja sampai batas tertentu pada umumnya cenderung mengalami penurunan kinerja dan produktivitas kerja, sering mangkir kerja dapat juga sampai berhenti kerja, tidak dapat mengendalikan emosi, berubahnya kebiasaan sehari-hari seperti mengkonsumsi alkohol, lebih sering merokok, kehilangan nafsu makan, atau sebaliknya, makan secara berlebihan.

2.1.3 Semangat Kerja

Setiap organisasi terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu pemimpin harus menemukan cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja sering mengacu pada sikap atau perilaku karyawan terhadap tugas kerja yang sedang

mereka kerjakan dengan memperhatikan, mengamati sikap dan perilaku terhadap tanggung jawab mereka sejauh mana perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan sejauh mana karyawan bekerja secara efektif ketika karyawan dapat menjadi sangat produktif jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja adalah suatu iklim lingkungan kerja dimana dalam suatu organisasi yang terdapat suasana kerja yang mengungkapkan perasaan antusiasme dalam melakukan pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja secara mandiri yang berubah menjadi lebih baik dan lebih efisien (A. Nitisemito, 2010). Dan menurut Hasibuan, (2017) semangat kerja diartikan sebagai keinginan yang tulus dari seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja merupakan hal penting yang perlu dijaga oleh manajemen organisasi, yang harus diingat karena kebutuhan akan sumber daya yang unggul, berkualitas dan terampil untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan seefisien mungkin. Sumber daya manusia ini akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan produktif jika semangat kerja mereka tinggi.

Dari beberapa pengertian stres kerja di atas, peneliti menyimpulkan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan mendorong mereka untuk bekerja secara mandiri yang berubah menjadi lebih baik dan lebih efisien.

2.1.3.1 Cara meningkatkan semangat kerja

Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian insentif baik materi maupun nonmateri menurut Busro, (2018), antara lain :

1. Gaji, insentif, tunjangan, bonus, hadiah, fasilitas yang sesuai dengan beban kerja dan resiko pekerjaan
2. Kebutuhan rohani, hiburan, safari keagamaan, umroh, dan tempat ibadah yang nyaman
3. Suasana dan lingkungan kerja yang santai
4. Peningkatan harga diri karyawan
5. Kesesuaian tempat kerja karyawan dengan kompetensi yang dimiliki

6. Kesempatan untuk prestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan
8. Loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
9. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi
10. Kejelasan pemberian insentif
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan.

2.1.3.2 Indikator Semangat Kerja

Mengetahui indikator moral dalam suatu organisasi sangat penting karena dengan petunjuk tersebut kita dapat menilai apakah semangat kerja karyawan tinggi atau rendah. pemimpin harus peka terhadap tanda-tanda turunnya semangat kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui tanda-tanda seperti itu, akan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengatasi masalah ini secepat mungkin. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2019) semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai waktu yang telah ditetapkan, tidak menunda-nunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu untuk menentukan apakah produktivitas karyawan tinggi atau rendah, standar kerja harus ditetapkan.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi yang rendah, yang menunjukkan bahwa persentase absen karyawan yang rendah secara keseluruhan, merupakan tanda peningkatan semangat kerja.

3. Tingkat perpindahan karyawan

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4. Kerusakan

Tingginya angka kerusakan dapat menunjukkan bahwa kurangnya perhatian dalam bekerja sehingga terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dan input (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dll.) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (Hasibuan, 2019). Gagasan produktivitas berkaitan dengan menciptakan output saat menggunakan input tertentu. Dengan fokus pada keluaran yang dihasilkan oleh suatu proses, produktivitas adalah perbandingan antara masukan dan keluaran; biasanya, kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan keluaran tertentu (Panjaitan, 2017).

Bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dan input dan mendukung penggunaan sumber daya yang baik untuk menciptakan barang atau jasa. Menurut Hasibuan, (2016) bahwa produktivitas adalah perbandingan output dan input, dengan fokus pada penggunaan sumber daya berkualitas tinggi untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Sedarmayanti, (2018) produktivitas tenaga kerja merupakan jumlah barang atau jasa yang dapat diproduksi oleh satu orang atau karyawan selama jangka waktu tertentu, adalah perbandingan hasil yang dicapai dan keberhasilan partisipasi karyawan per satuan waktu.

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai derajat perbandingan input terhadap output (Ganyang, 2018). Secara umum, output dibagi menjadi barang dan jasa. Tenaga kerja, bahan baku, tanah, modal, teknologi, dan keterampilan kewirausahaan merupakan input.

Dari beberapa pengertian produktivitas kerja di atas, peneliti menyimpulkan produktivitas kerja adalah rasio output terhadap input dan mendorong penggunaan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan barang atau jasa.

2.1.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto, (2015) yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan yang nyata adalah yang memungkinkan pencapaian produktivitas di tempat kerja. Pengetahuan dan bakat berbeda secara signifikan satu sama lain. Gagasan pengetahuan lebih tertuju pada kecerdasan seseorang, kemampuan berpikir kritis, dan penguasaan pengetahuan serta kedalaman dan keluasan wawasannya. Dengan demikian, pengetahuan merupakan puncak dari hasil proses pendidikan, baik yang diperoleh secara formal maupun informal, yang mendukung kreativitas dan kemampuan pemecahan masalah seseorang, termasuk saat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

3. Kemampuan (*abilities*)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sebuah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan

memiliki ability yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.

4. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Selain faktor ada juga indikator-indikator produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno, (2016) :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Kapasitas seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme yang ditampilkan dalam bekerja. Ini memberikan individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Baik mereka yang bekerja keras maupun mereka yang menikmati hasilnya dapat merasakan hasilnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk memaksimalkan produktivitas kerja bagi setiap karyawan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mempertimbangkan kesulitan dan antisipasi dari apa yang ada di depan. Semakin besar hambatannya, semakin kritis pengembangan diri. Motivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilannya juga akan sangat dipengaruhi oleh dorongan untuk menjadi lebih baik.

5. Mutu

Terus berupaya meningkatkan mutu. Pekerjaan yang dapat menunjukkan tingkat kualitas seorang pekerja dikatakan telah menghasilkan kualitas tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kualitas berupaya memberikan hasil terbaik, yang akan sangat bermanfaat bagi bisnis dan individu.

6. Efisiensi

Perbandingan keseluruhan sumber daya yang digunakan dan hasil yang diperoleh. Faktor produktivitas input dan output memiliki dampak besar pada pekerja.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

2.2.1 Review Jurnal Nasional

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Buana Cipta Propertindo tahun 2020 yang berjumlah 47 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh signifikan, disiplin kerja berpengaruh signifikan, beban kerja berpengaruh signifikan. Variabel rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A., (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia koperasi serba usaha anak mandiri Ponorogo. Sampel dalam penelitian ini adalah semua sumber daya manusia yang berjumlah 32 orang yang dijadikan responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan taraf signifikan 5%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan antara variabel kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan, antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan, antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E., (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas pekerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dengan menjalankan kuesioner pada 87 pekerja. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survei analitik yang bersifat observasional dengan rancangan penelitian studi potong lintang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji spreman rank. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas kerja dimana semakin tinggi beban dan stres kerja maka produktivitas kerja semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya menjaga beban dan stres kerja pekerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Suleman Hsb & Fitriyanti, (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang

berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja dan produktivitas karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, R² dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable). Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Secara parsial diperoleh variable beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Kesimpulan dari penelitian bahwa hipotesis secara parsial antara variable beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Penelitian kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Gilang, (2019). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat stres kerja pada karyawan, bagaimana produktivitas kerja karyawan dan besarnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Telkom Witel Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji-t).

Penelitian keenam dilakukan oleh Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia et (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Subyek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT.Venia Agape Indonesia. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan skala yang digunakan adalah skala Likert. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier dan korelasi. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT.Venia Agape Indonesia.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Rygienia Matindas, Lery Fransil Suoth, dan Jeini Ester NelwanMatindas (2018). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja fisik dan stres kerja dengan produktivitas pekerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Penelitian ini dilaksanakan pada September-Oktober 2018 di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dengan menjalankan kuesioner pada 87 pekerja. Berdasarkan hasil uji Spreaman Rank terdapat hubungan antara beban kerja fisik dengan produktivitas pekerja terdapat kekuatan hubungan kuat dengan arah korelasi positif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas pekerja kekuatan hubungan kuat dengan arah korelasi positif. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara beban kerja fisik dan stress kerja dengan produktivitas kerja dimana semakin tinggi beban dan stress kerja maka produktivitas kerja semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya menjaga beban dan stress kerja pekerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Dewi Urip Mawadati, (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan sampel jenuh dan menggunakan data primer dengan data kuisisioner . Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan yang berada di bank jatim kantor pusat Surabaya, sedangkan Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Variabel bebasnya terdiri dari Disiplin Kerja (DK) dan Stres Kerja (SK), Sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja (PK). Pengujian instrument menggunakan uji

validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya, Sedangkan Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Darman Syafei & Hilmi Wiranawata, (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomaret Prismatama. Data yang digunakan adalah data sekunder. Analisis yang digunakan adalah analisis asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan stres kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomaret Prismatama Baturaja. Hasil uji F menemukan bahwa konflik kerja dan stres secara Bersam-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Indomaret Prismatama Baturaja.

Penelitian kesepuluh (Degatha Raginisa, Renny Husniati dan Zackharia Rialmi, 2021) Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, promosi jabatan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasamarga Related Business. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 60 orang responden yang merupakan keseluruhan dari karyawan kantor pusat PT Jasamarga Related Business. Teknik analisa dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Koefisien Determinasi, Uji t (parsial) dan Uji F (Simultan) menggunakan software SPSS versi 25. Hasil pengujian diperoleh hasil (1) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasamarga Related Business, (2) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasamarga Related Business, (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasamarga Related Business, (4) stress kerja, promosi jabatan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasamarga Related Business.

2.2.2 Review Jurnal Internasional

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Kokoroko, E., & Sanda, M. A., (2019). Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan efek moderasi dari dukungan rekan kerja pada hubungan ini. Sampel dalam penelitian ini adalah 216 perawat departemen rawat jalan dari empat rumah sakit besar di Ghana. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sebuah desain survei cross-sectional digunakan dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Tingginya tingkat beban kerja dikaitkan dengan tingginya tingkat stres dan juga tingkat beban kerja lebih tinggi terkait dengan tingkah stres kerja yang lebih tinggi yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang tinggi, tetapi ini tidak terjadi pada mereka yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang rendah (efek buffering cadangan).

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Ihsan, M., & Ali, K., (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres terkait pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan mengidentifikasi faktor faktor tertentu yang berkontribusi terhadap stres kerja. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan stratified random sampling digunakan untuk memilih 50 orang untuk penelitian. Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Statistik deskriptif tabel dan persentase digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan untuk memandu penelitian sementara metode regresi dan korelasi diadopsi untuk menganalisis hipotesis penelitian yang dihasilkan untuk penelitian ini. Untuk memeriksa dampak stres kerja, variabel terkait stres adalah dampak beban kerja bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan di sektor perbankan.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Suhery & Nurofik, A., (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja, dampak stres kerja terhadap semangat kerja, pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini teknik purposive sampling dengan jumlah 39 orang. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode angket. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian

ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan program SPSS v 20.0 for windows. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai PDAM di Kabupaten Solok Selatan.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Indah, S. W., Akib, H., Kasmita, M., Tadampalis, A. C., & Jamaludin (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran semangat kerja, untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berada pada kategori yang sangat tinggi, produktivitas karyawan termasuk juga manager sedang berada di kategori sangat tinggi, variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, oleh karena itu semakin tinggi semangat kerja maka produktivitas karyawan juga akan meningkat semakin tinggi semangat dalam bekerja maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Penelitian kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Effendi, Z., (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di Rumah Sakit Bakti Mulia Muncar Kabupaten Banyuwangi. Desain penelitian yang digunakan adalah penampang melintang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai RS Bakti Mulia Muncar Banyuwangi sebanyak 133 orang dan jumlah sampel 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan contoh acak sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Bakti Mulia Muncar Kabupaten Banyuwangi.

2.3 Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja

Beban kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena dapat mendongkrak semangat kerja karyawan. (Wahyuliani & Suwandana, 2019). Semangat kerja karyawan mungkin mengalami penurunan karena beban kerja yang berat akan membuat mereka stres dalam bekerja, namun dengan kompetensi mereka diharapkan semangat kerja akan meningkat kembali. (Rizal, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyuliani & Suwandana, (2019) beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan menurut Rizal, (2020) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap semangat kerja. Artinya peningkatan beban kerja akan berpengaruh pada penurunan tingkat semangat kerja karyawan, demikian pula sebaliknya apabila beban kerja semakin rendah maka tingkat semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Novemaryl et al., (2019) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja

Stres sebagai keadaan tegang yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan kondisi pekerja (Ayuna & Edi, 2019). Karyawan yang rentan terhadap stres kerja akan merasa frustrasi, emosional, dan gelisah dalam bekerja, yang dapat menyebabkan kegagalan dalam bisnis karena dapat mencegah orang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas. Stres kerja harus dikelola secara efektif. Stres kerja merupakan reaksi adaptif yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Ini mengacu pada efek dari setiap aktivitas (lingkungan), keadaan di luar, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang di mana orang tersebut berada (Hidayat et al., 2019). Menurut (Hidayat et al., 2019) Stres yang positif disebut sebagai eustres, sedangkan stres yang berlebihan dan merugikan disebut sebagai distress.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ayuna & Edi, (2019) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian menurut Hidayat et al., (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Yang artinya apabila stres kerja meningkat maka akan mengurangi semangat kerja karyawan dan sebaliknya apabila stres kerja berkurang maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Beban kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan, karena beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ariani et al., 2020). Hal ini juga bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang mungkin terlalu banyak. beban kerja adalah banyaknya kewajiban kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan bagi karyawan atau pekerja sehingga menimbulkan kebosanan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Ariani et al., 2020).

Menurut penelitian Ariani et al., (2020), Suleman Hsb & Fitriyanti, (2020), Saefullah et al., (2017) Rahman Hasibuan, (2018) dan Matindas et al., (2018) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya terdapat kekuatan hubungan yang kuat dengan arah korelasi positif yang berarti memiliki hubungan yang searah yaitu semakin tinggi beban kerja fisik maka semakin baik produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Jumantoro et al., (2019) mengatakan beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas

Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Hasil penelitian Safitri & Gilang (2019), Saefullah et al., (2017) dan Ehsan & Ali, (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi stress kerja maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerjanya.

2.3.5 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas

Semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat selesai, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi, dan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari & Logahan (2020), Setiawan & Malawat (2020), Hendry (2018) dan Maydina & Abdurrahman, (2020) mengungkapkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Yang berarti bahwa disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas melalui Semangat Kerja

Tekanan beban kerja di tempat kerja mengganggu keadaan emosional karyawan, yang menurunkan produktivitas kerja. Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung melalui semangat kerja yang berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Individu yang memiliki banyak beban kerja mereka mungkin menjadi kurang produktif di tempat kerja. karena setiap orang memiliki jumlah energi yang terbatas untuk dikeluarkan dan membutuhkan waktu istirahat yang cukup untuk mengisi ulang.

Perusahaan harus mengurangi beban kerja dan meningkatkan semangat kerja di antara karyawan. Produktivitas karyawan dapat meningkat di organisasi jika beban dikurangi dan semangat kerja karyawan dinaikkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Bramasta et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja.

2.3.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas melalui Semangat Kerja

Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada produktivitas karyawan yang drastis. Stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan membutuhkan semangat untuk menumbuhkan kegembiraan dan semangat untuk pekerjaan mereka.

Terlalu banyak stres dapat mencegah pekerja menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, yang dapat berdampak pada kapasitas mereka untuk melakukan tugas. Selain menurunkan semangat, stres yang berlebihan juga dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas & Ngatno, 2017) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui semangat kerja.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

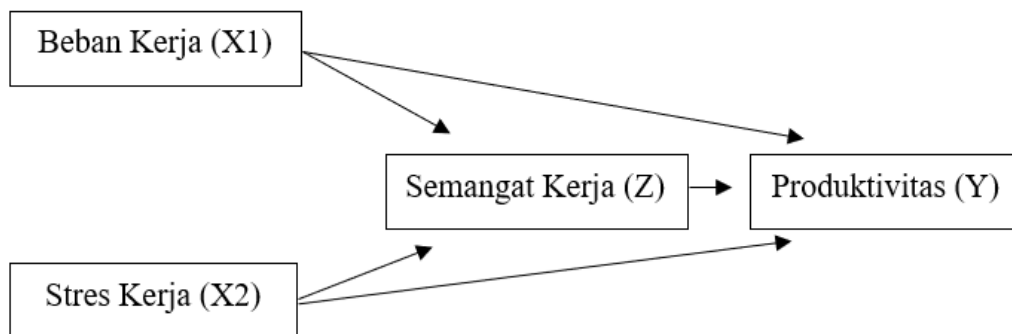
- Hipotesis 1 : Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Home Center Indonesia
- Hipotesis 2 : Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Home Center Indonesia
- Hipotesis 3 : Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Home Center Indonesia
- Hipotesis 4 : Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Home Center Indonesia
- Hipotesis 5 : Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Home Center Indonesia

- Hipotesis 6 : Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas melalui semangat kerja pada karyawan PT Home Center Indonesia
- Hipotesis 7 : Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas melalui semangat kerja pada karyawan PT Home Center Indonesia

2.5 Kerangka Konseptual Hipotesis

Kerangka konseptual adalah kerangka kerja hubungan antara konsep yang diamati dan dapat diukur melalui penelitian dan pengamatan yang dilakukan. Dalam penelitian ini, mengukur pengaruh variabel eksogen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel endogen, yaitu produktivitas kerja (Y) melalui semangat kerja (Z).

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian

Sumber: Peneliti (2023)