

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2021:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Kesimpulan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2. Fungsi Manajemen

Berikut ada lima fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu *Planing* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, *Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi, Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-

kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan, Penugasan tanggung jawab tertentu dan Pedelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya. Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif, Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan, dan yang terakhir controlling atau pengwasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3. Pengertian Manajemen MSDM

Menurut Zainal (2015:1) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat, menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin-mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Unsur MSDM adalah manusia, manajemen, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan,

penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Perusahaan beruntung bila bisa menggaet tenaga kerja manajerial yang sudah pengalaman ataupun *trainee*, yang brilian. Kerepotanya adalah bagaimana membuat si “Bintang” itu betah di perusahaan. Gaji besar tak selalu tak menjamin ia bakal “loyal” terus. Merekrut tenaga tingkat manajerial merupakan aktivitas yang tidak mudah. Tak jarang perusahaan menggunakan konsultan tenaga kerja dari luar untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi calon pegawai yang cocok. Cara yang lebih jitu lagi menjaring calon yang tepat adalah secara aktif mencari di alam kalangan industri dan bila perlu membajaknya dari perusahaan lain (“*haedhunting*” dan “*hijacking*”). Semua, tentu dengan biaya yang tidak sedikit bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga manajer tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dan manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawain. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulann pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage*(mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Manajemen SDM merupakan sistem terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi; yang jelas setiap aktivitas memengaruhi SDM lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan sosial, hubungan serikat buruh-buruh manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas SDM dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen SDM perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen SDM juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan

tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen SDM tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang profesional. Dengan demikian, manajemen SDM dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan). Oleh seseorang pimpinan pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu manusia yang ada dalam perusahaan itu secara terpadu. Selain itu manajemen SDM juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses. Manajemen SDM demi kelangsungan aktivitas perusahaan secara terus menerus. Selain itu manajemen SDM juga adalah rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya.

2.1.3.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntut studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

2.1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam

berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya realtif sama. Aspek lain dari manajemen SDM adalah peranya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen SDM adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas. Menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.

2.1.2. Pengertian Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:173) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana *stressor*, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres Kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan

oleh tuntutan fisik atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres kerja diakibatkan oleh jenis kerja yang mengancam pegawai.

2.1.2.1. Aspek Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:174) beberapa aspek penting yang perlu disoroti dalam stres kerja yaitu :

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
3. Memerlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Stres dibagi menjadi 2 yaitu *distress* yang deskruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif.

2.1.2.2. Sumber Stres Kerja

stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja yaitu :

- a. Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overlaod*, *assembli line hysteria*. Pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*).

Pengertian dari masing- masing kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. *quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu quantitative dan qualitative overload. *Quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

2. *Assembli line- hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

3. Pengambilan keputusan dan tanggung jawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seseorang manajer menjadi tertekan. Terlebih

lagi apabila pengambilan putusan itu juga menuntut tanggung jawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

4. Kondisi fisik yang berbahaya

Pekerjaan seperti SAR, Polisi, peninjak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.

5. Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

6. Stres karena kemajuan teknologi (*technologstres*).

Technolostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

b. Ambiguitas

Dalam berperan pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan

c. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan kerjanya yang ditunjukkan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya : sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

f. Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang ini dapat memperkuat efek stres kerja. Kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

2.1.2.3. Gejala Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:178) Gejala stres kerja dikelompokan pada tiga aspek, yaitu :

a. Gejala fisiologi

Yang termasuk dalam fisiologi ini yaitu :

1. Sakit perut
2. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
3. Tekanan darah meningkat
4. Sakit kepala

b. Gejala psikologikal

1. Kecemasan
2. Ketegangan
3. Kebosanan
4. Ketidakpuasan dalam bekerja
5. Menunda-nunda

c. Gejala Perilaku

1. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
2. Melakukan sabotase dalam pekerjaan
3. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
4. Tingkat absensi meningkat dan performasi kerja menurun
5. Gelisah dan mengalami gangguan tidur
6. Berbicara cepat.

2.1.2.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:179) Indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikannya pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo Suci (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di bawah standar maka

beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar dapat estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lain (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo Suci (2017:24) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa 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, dan lingkungan kerja secara fisik.

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam *shift* kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur *shift* kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

2.1.3.2. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo Suci (2017:33) ada beberapa indikator beban kerja antara lain:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi. Tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang harus ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.4. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:91) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, alat-alat, dan tenaga kerja.

Menurut Nurjaman (2014:218) Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat

produktivitas dalam kaitanya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Adapun dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

2.1.4.1. Konsep Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

2.1.4.2. Persyaratan Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:92) Produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari besok harus lebih baik dari hari ini.

Syarat-syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi :

1. Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:93) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja dan
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Disiplin kerja yang keras

2.1.4.4. Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:96) Manfaat dari penilaian Produktivitas Kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompesasi lainnya
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya: promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

2.1.4.5. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Agus (Nurjaman, 2014:221) dalam Indikator Produktivitas Kerja meliputi :

1. Kualitas Pekerjaan, menyangkut mutu yang dihasilkan.
2. Kuantitas Pekerjaan, perkembangan organisasi menurut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja

yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

3. Ketepatan Waktu, seorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Semangat Kerja, menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. menurut Moekijat (Nurjaman, 2014:221).
5. Disiplin Kerja, diukur dalam wujud pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor pada waktu yang ditentukan, Menghasilkan pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas yang memuaskan, Melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan yang ada.

2.2. Hubungan Antar Variabel Dependen dan Independen

2.2.1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Menurut Afandi (2021:173) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Stres Kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa

yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres Kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana *stressor*, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Stres Kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres Kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres Kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres Kerja diakibatkan oleh jenis kerja yang mengancam pegawai.

Hubungan Stres Kerja terhadap Produktifitas kerja pegawai akan membuat pegawai memiliki reaksi secara berlebih, dikarenakan pegawai akan sering melakukan pekerjaan atau tugas dengan banyak lebih cepat dan intensif, maka dari hal itu produktivitas kerja pegawai akan menurun jika dibiarkan berlarut-larut. Dan karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja dengan baik dikarenakan terdapat stres didalam dirinya sehingga memberikan dampak yang negatif pada hasil pekerjaannya dengan kata lain pegawai tidak dapat mengoptimalkan pekerjaannya.

2.2.2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Menurut Koesomowidjojo Suci (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar dapat estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Semakin tinggi beban kerja pegawai maka semakin menurun juga tingkat produktivitas kerja pegawai.

Menurut Afandi (2021:91) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, alat-alat, dan tenaga kerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

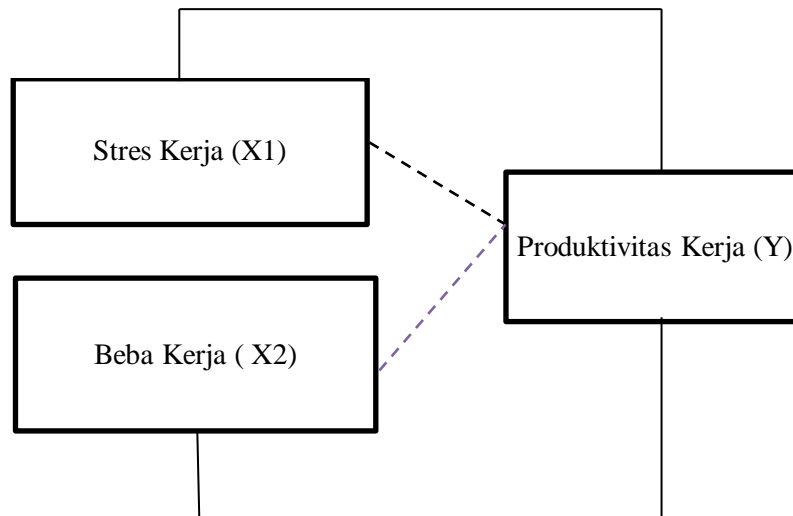
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekas, Jurnal Ecodemica, Vol. 3 No. 2 September 2019	Stres Kerja (X1), Produktivitas (Y), Analisis regresi linier sederhana, Hasil uji hipotesis statistik berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi yang sudah dilakukan sebelumnya, variabel stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2%	Stres Kerja dan Produktivitas kerja	Beban Kerja, Analisis regresi linier berganda, Objek Penelitian, tahun penelitian
2.	Reigon Jumantoro, Umi farida dan Adi Santoso	Pengaruh Kompetisi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo	Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Pelatihan (X4) dan Produktivitas (Y), Analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Beban Kerja, Produktivitas Kerja, Analisis regresi linier berganda	Stres Kerja, Kompetisi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan, Objek Penelitian, tahun penelitian

3.	Fadzil Hanafi Asnora	Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan	Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Produktivitas (Y), Analisis regresi berganda, Hasil penelitian budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Beban Kerja, Produktivitas Kerja, Analisis regresi berganda	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Objek penelitian, tahun penelitian
4.	Martina Trisnawaty dan Parwoto	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada bagian produksi 1PT JS Jakarta)	Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Produktivitas (Y), Analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Beban Kerja, Produktivitas Kerja, Analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja, Objek penelitian, tahun penelitian
5.	Desi Rahmawati	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Fajar Berlian Tulung Agung	Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas (Y), Analisis regresi linier berganda, Hasil Penelitian Berdasarkan uji statistik t maka dapat disimpulkan bahwa uji t terhadap variabel Bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, pada variabel Gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan terakhir pada variabel Promosi maka secara parsial variabel Promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja, Analisi regresi linier berganda	Motivasi Kerja, Objek penelitian dan tahun penelitian

6.	Darmi Yulita	Hubungan Beban Kerja dan Kompensasi dengan Produktivitas Pegawai pada Kantor Unit PD Pasar Lama Baturaja	Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Produktivitas (Y), Analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Beban Kerja, Produktivitas, Analisis regresi linier berganda,	Hubungan, Kompensasi, Objek penelitian, tahun penelitian

2.4. Kerangka Pemikiran



Ket : - - - - - Parsial
 _____ Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada gambar diatas maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah Stres Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel bebas dan Produktivitas sebagai variabel terikat. Pada variabel ini tujuan dari penelitian peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Sugiyono (2017:99-100). Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.