

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru dalam mempertahankan pegawai pada produktifitas dan kinerja yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Bangun (2012:4) mengatakan bahwa “Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam perusahaan dan merupakan modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddinnor, 2014). Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja dengan optimal.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Bastian dalam Fahmi 2016:137). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, perusahaan atau organisasi berharap dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ini ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dihindari terjadinya stres kerja karyawan karena menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017:597) mengungkapkan stres bisa diindikasikan oleh stres organisasi yaitu situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Adapun juga stres individu mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Stres dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2016:374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2015:601).

Pentingnya beban kerja untuk mendukung peningkatan kinerja. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan

kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja merujuk pada aspek – aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis tertentu. Contohnya adalah beban kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung maupun interaksi emosional dengan *stakeholders* (Bakker *et al*, dalam Syed, 2014).

Pentingnya iklim organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja. Gareth R & George, (2012) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung kinerja seseorang. Menurut Subawa dan Surya (2017), iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai – nilai organisasinya. Iklim organisasi secara khusus dapat dipahami sebagai suasana kerja (Husaini, 2012) yang dialami oleh anggota organisasi seperti ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai, dan lain-lain (Syafrizal, 2013). Iklim organisasi yang terbuka memacu seorang pekerja untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar merupakan salah satu dari sekian banyak anak cabang PT. Pos yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai salah satu usaha BUMN dalam bidang jasa ekspedisi atau pengiriman barang, PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Meskipun merupakan perusahaan plat merah, PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar tidaklah terlepas dari kompetisi. Ditengah banyaknya jasa ekspedisi lain, PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar harus mampu tetap bersaing di garda terdepan. Untuk dapat bersaing dengan jasa sejenis, PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar selalu menggenjot karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin.

Mengenai kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar masih belum optimal dikarenakan ketidakkonsistenan kinerja pada Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 periode 2019-2020, sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan perangkingan kinerja pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perangkingan Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero)
Denpasar

Klasifikasi	Rentang Nilai (%)
A = Baik Sekali	> 100
B+ = Baik +	> 97,5 – 100
B = Baik	> 92,5 – 97,5
B - = Baik -	> 85 – 92,5
C = Cukup	> 70 – 85
D = Kurang	> 55 – 70
E = Nihil	< 55

Sumber : Bagian Dukungan Umum, PT. Pos Indonesia (Persero)
Denpasar tahun 2019 – 2020

Digunakanlah rekapitulasi perangkungan kinerja karyawan yang berlaku di perusahaan tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja. Berdasarkan hasil penilaian, rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 50 orang dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2019-2020 periode Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar

No	Tahun	Triwulan	Angka (%)	Predikat	Keterangan
1.	2019	Triwulan 1	84,40	C	Cukup
		Triwulan 2	82,55	C	Cukup
		Triwulan 3	93,40	B	Baik
		Triwulan 4	90,50	B-	Baik -
2.	2020	Triwulan 1	87,20	B-	Baik -
		Triwulan 2	92,55	B	Baik
		Triwulan 3	88,35	B-	Baik -
		Triwulan 4	84,20	C	Cukup

Sumber : Bagian Dukungan Umum, PT. Pos Indonesia (Persero)
Denpasar tahun 2019 – 2020

Berdasarkan Tabel 1.2, Perusahaan mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2019 Triwulan 4 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 1 tahun 2020 dengan predikat B- (Baik-), di Triwulan 2 tahun 2020 mengalami kenaikan dengan predikat B (Baik), dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2020 mengalami penurunan kembali sampai mencapai predikat C (Cukup). Terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini diindikasikan oleh stres kerja

dan beban kerja yang tinggi serta terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam proses pencapaian.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian, diperoleh hasil wawancara yang menyatakan besarnya pengaruh stres organisasi dan stres individu, dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Struktur dan iklim yang kurang baik karena terlalu seringnya perubahan struktur penempatan karyawan / *rolling* yang membuat kondisi pekerjaan terasa lebih berat karena harus mengulang beradaptasi sehingga menjadi beban tersendiri bagi karyawan tersebut untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Disamping itu, sulitnya pengembangan karir dikarenakan lama masa kerja tidak mempengaruhi pengembangan karir tersebut juga mempengaruhi kondisi psikis karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar. Dapat dilihat bahwa belum optimalnya kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar terindikasi oleh stres kerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Penelitian Tri Wartono (2017) dan Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2018) yang mengatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Sulastri (2020), Novi (2016) dan Pratama Yanuar Bahari (2016) yang mengatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang dialami karyawan juga berbeda antar karyawan. Semakin tingginya beban yang dirasakan para karyawan maka karyawan tersebut akan merasa bosan dan malas untuk bekerja sehingga kinerja karyawan akan

mengalami penurunan. Adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan pada PT. Pos (Persero) Denpasar dikarenakan pelimpahan tugas yang berlebihan. Beban kerja dapat dipandang dari tiga dimensi yaitu: beban fisik, beban mental dan beban waktu. Beban fisik yaitu perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Dimensi beban mental yaitu mempertimbangkan aspek psikologis pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja hasil kerja pegawai. Dimensi beban kerja waktu yaitu beban kerja yang dipandangan dari perbandingan antara waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh R Joko Sugiharjo dan Fisika Aldata (2018), Jeky *et al* (2018) dan Dani Praditiah Setiawan (2016) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Reninhard *et al.* (2017) dan Sutoyo (2016) yang menyatakan positif dan signifikannya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang menjadi penting dalam mengukur kinerja karyawan adalah kondisi atau iklim organisasi. Iklim organisasi menimbulkan interaksi rasa senang dan tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara, dimana peraturan kepegawaian dirasakan kurang berlaku untuk seluruh karyawan dan karyawan juga merasakan kurangnya fasilitas yang menunjang pekerjaan dan ketidaknyamanan dikarenakan penerapan *rolling* karyawan yang terlalu sering. Dengan data ini,

masalah terkait dengan iklim organisasi cukup dirasakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar dalam keseharian karyawannya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Penelitian pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ely Kurnia Wati (2018), Pratama Yanuar Bahari (2016), M. Rasyid Abdillah (2016), Pasaribu & Indrawati (2016) dan Ridwan Tantowi (2016) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani Ema (2017), Kusmaningtyas dan Priyana (2017) yang mengemukakan bahwa tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar.”**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Menambah jumlah literatur atau kajian yang terkait dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja. Memberikan pula manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan di masyarakat serta merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi prodi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Secara Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pihak PT. POS Denpasar.
- 2) Bagi Pihak PT. POS Indonesia (Persero) Denpasar, hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya iklim organisasi, stres kerja, beban kerja dan kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal-setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017:11).

Salah satu karakteristik dari *goal-setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

Goal-setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinasi perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model goal-setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih focus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, 2017).

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibanding ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goal* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang

bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikannya kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Umar (2013:104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dan seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Menurut Bastian (dalam Fahmi 2016:137) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Martoyo (2012:110), kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam periode kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan organisasi telah sesuai dengan kondisi atau faktor ekonomi, politik dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah

memiliki kepemimpinan, modal, dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah budaya, kebijakan, dan sistem kerjanya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi, kepemimpinan, dan sumber daya.

Kinerja individu dapat dicermati dari apa yang dilakukan individu dalam kerjanya (Umar, 2013:112). Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lain. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya. Jadi pada hakekat kinerja adalah ekspresi untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan dan lingkungan tertentu. Artinya, kinerja seseorang dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal. Kinerja tersebut dapat diamati melalui perilaku yang ditampilkan oleh seseorang berkaitan dengan pekerjaannya dan prestasi yang dapat dicapainya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan yang telah menyelesaikan tugas melalui kemampuan, motivasi dan kesempatan kerja karyawan dalam waktu tertentu yang dicapai oleh karyawan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara dalam Arneswari (2017) adalah sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja dan kinerja yang optimal. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian maka dapat diketahui kondisi sebenarnya bagaimana kinerja karyawan tersebut. Menurut Sucipto (2016:70) tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluation yaitu sebagai dasar pemberian kompensasi, sebagai staffing decision, sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi, sedangkan yang bersifat development yaitu prestasi riil, kelemahan - kelemahan yang menghambat kinerja, dan prestasi - prestasi yang dikembangkan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sinambela (2018:523) yaitu mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi

efektifitas dari keputusan seleksi dan penempatan, pemindahan perencanaan sumber daya manusia, pemberhentian sementara, promosi, pemecatan, kenaikan gaji, kenaikan upah, kesadaran manajerial yang meningkat, dari tugas pekerjaan dan persoalan bawahan, pengertian bawahan yang meningkat, mengenai manajemen tentang hasil karyanya.

Sedangkan menurut Sihombing, dkk. (2015:105) tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk mengetahui tingkat prestasi, pemberian imbalan yang serasi, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, untuk pembeda karyawan satu dengan yang lain, pengembangan sdm, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik, riset seleksi, sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan berkaitan dengan upah, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, sebagai alat untuk mendorong karyawan, mengambil inisiatif, untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai dasar pemberian kompensasi, peningkatan kinerja, sebagai alat untuk mendorong karyawan, hubungan antara karyawan dengan supervisor, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik, meningkatkan etos kerja, kebutuhan pengembangan dan pelatihan, untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintaro & Daryanto (2017:107) indikator yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dimana mempunyai ciri antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Adapun menurut Tama dan Hardiningtyas (2017) stres kerja merupakan tekanan yang dihasilkan ketika seseorang melihat sebuah situasi yang membutuhkan kapabilitas antara sumber daya melebihi kemampuannya. Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2013:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2016:374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2015:601). Stres kerja dikonseptualisasi dan titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respond dan stres sebagai stimulusrespon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dan interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon

individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron dan Greenberd (dalam Mardiana 2013:21) mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan antara karakteristik aspek – aspek pekerjaan dengan kepribadian karyawan yang dapat berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku serta dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh seseorang bisa berasal dari individu nya sendiri, perusahaan dan lingkungan sekitar seseorang. Faktor - faktor penyebab stres kerja terhadap karyawan menurut Mangkunegara (2017:157) adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, Pperbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Sedangkan menurut Sondang (2015:301) faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan antara lain yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik yang tidak

mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:204) faktor- faktor yang mempengaruhi stres diantaranya sebagai berikut beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar , waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri mertua dan lain-lain.

Sedangkan menurut Fitri (2018) faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor intrinsik yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya pembebanan berlebih, pemakaian teknologi baru, dan lain sebagainya. Selain faktor dalam pekerjaan beberapa faktor lain juga dapat menyebabkan timbulnya stres seperti peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor lain yang berasal dari luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan maka faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, suasana kerja, faktor pengembangan karir, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, balas jasa yang terlalu rendah, pekerjaan berisiko tinggi, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi, tekanan atau desakan waktu.

3) Dampak Stres Kerja

Stres ditempat kerja memiliki dampak tersendiri bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Menurut Sinaga (2018) terdapat dua dampak bagi karyawan maupun perusahaan yaitu bagi karyawan adalah karyawan menjadi tidak fokus, tidak semangat, bahkan bermalas-malasan saat menjalani tugasnya dan bagi perusahaan yakni terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalitas aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Sementara itu menurut Schultz (Almasitoh, 2013:69) dampak stres kerja yaitu sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, serangan jantung, tekanan darah tinggi, mudah tersinggung, gelisah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, komunikasi tidak efektif, mengasingkan diri, ketidakpastian kerja, kehilangan kreativitas, kehilangan semangat hidup, mudah mempersalahkan orang lain, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, terlalu membentengi diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras, mabuk, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Sedangkan menurut Anugrah, dkk (2016) dampak dari stres kerja yaitu selalu merasakan sakit kepala karena beban pekerjaan, mudah tersinggung, merasa gelisah dalam bekerja, sulit untuk berkonsentrasi, sering tidak masuk kerja, kurang bersemangat dalam bekerja, nafsu makan berkurang atau berlebihan yang tidak wajar. Adapun dampak stres kerja yang dialami oleh individu yakni terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari stres kerja yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalitas aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, terlalu membentengi diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras, mabuk, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

4) Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) yaitu:

a) Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b) Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c) Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Kasmir (2018) beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2017), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Sitepu (2018) menjelaskan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang

terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja merujuk pada aspek – aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis tertentu. Contohnya adalah beban kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung maupun interaksi emosional dengan *stakeholders*. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

2) Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Sastra (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain :

- a. Faktor Eksternal, beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, misalnya :
 - Tugas (*task*) tugas yang dilakukan bersifat fisik, yaitu kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, cara angkut dan beban kerja yang diangkat, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. Adapun tugas yang bersifat mental, meliputi kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, tanggung jawab, dan sebagainya.
 - Organisasi kerja, meliputi *shift* kerja, lama waktu bekerja, sistem kerja waktu istirahat dan sebagainya.

- Lingkungan kerja, dapat memberikan beban tambahan, yaitu lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologis dan lingkungan kerja fisik.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal pada dalam tubuh akibat reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, antara lain faktor somatis dan faktor psikis.

3) Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja yang dilakukan untuk memperoleh informasi bagaimana tingkat dari efektivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Menurut menurut Sugiono, dkk (2018:106) pengukuran beban kerja yaitu pengukuran objektif secara yaitu mengukur jumlah kedipan mata, denyut jantung dan sinyal otot dan pengukuran secara subjektif menggunakan metode *NASATLX*, Skala *borg*, *SWAT* dan *workload profile*. Sementara itu Irawati dan Carrollina (2017) pengukuran beban kerja ada tiga kategori yaitu pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, pengukuran fisiologis. Sedangkan menurut Saleh (2018:61) pengukuran beban kerja adalah pengukuran kinerja *Aircrew*, pengukuran subjektif, tindakan fisiologis. Adapun menurut Fitria dan Anisa (2017) pengukuran beban kerja yaitu pengukuran beban kerja fisiologis secara obyektif dengan pengukuran variabilitas jantung, pengukuran selang waktu kedipan mata, *flicker test*, pengukuran kadar asam saliva, dan pengukuran beban kerja psikologi secara obyektif dengan pengukuran yang dilakukan *SWAT*, *NASA TLX*, *modified cooper harper scaling (MCH)*, *multidiscrptor scale*. Berdasarkan pendapat diatas maka

dapat disimpulkan dari pengukuran beban kerja adalah mengukur jumlah kedipan mata, denyut jantung dan sinyal otot, pengukuran kinerja, pengukuran yang dilakukan *SWAT*, *NASA TLX*, *modified cooper harper scaling (MCH)*, dan *multidiscriptor scale*.

4) Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017 ; 6) indikator beban kerja meliputi:

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan mempelajari SOP yang berlaku, baik dari segi tugas, jam kerja dan sebagainya. Selain itu, SOP juga berguna untuk memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang telah ditetapkan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

b) Penggunaan waktu kerja

SOP dibuat dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam memahami tentang seberapa lama waktunya bekerja. Hal tersebut dirasa perlu, karena dengan adanya pemahaman yang baik maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya di jam – jam yang sudah ditentukan. Begitupula sebaliknya, karyawan tidak diperkenankan bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan, karena akan menimbulkan efek negatif bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

c) Target yang harus dicapai

Setiap pekerja tentu tidak lepas dari adanya target. Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja tinggi dengan jangka waktu yang tidak sepadan, maka hal tersebut akan berdampak semakin besarnya beban fisik dan psikis yang dirasakan karyawan.

2.1.5 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Menurut Rofiatun dan Masluri (2016) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Menurut Sarjana (2016) bahwa iklim organisasi merupakan suasana organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Allen dalam (Faisal dan Istiyah, 2018) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang

karyawan tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan (Yusuf, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing – masing anggota dalam memandang organisasi dan berpengaruh pada perilaku anggota.

2) Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Putra, (2017) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

a. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

b. Pembinaan hubungan komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini

sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung memengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

3) Indikator Iklim Organisasi

Stringer sebagaimana dijelaskan oleh Lagonah (2016:4), mengemukakan ada lima indikator iklim organisasi, yaitu :

a. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan individu mengenai peran dalam pembagian tugas yang jelas dalam lingkungan organisasi.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai tanggung jawab.

c. Penghargaan

Penghargaan merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang berjalan. Penghargaan berupa hadiah dan hukuman dalam situasi kerja. Hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya.

d. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung diantara kelompok kerja.

e. Komitmen

Komitmen merefleksikan peranan bangga pegawai memiliki organisasinya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Tri Wartono tahun 2017 dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah

Mother And Baby). Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan menjelaskan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan setelah dilakukan uji signifikansi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada hasil yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan lainnya terdapat pada tempat dan waktu penelitian. Persamaannya terletak pada salah satu judul yang mengangkat pengaruh stress kerja terhadap kinerja dan metode analisis yaitu analisis linear berganda.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Sulastri Tahun 2020 dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Hasil persamaan analisis regresi linier berganda dan diketahui stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan seluruh karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu yang berjumlah 35 orang sebagai populasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode analisis dan judul yang mengangkat pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja serta hasil yang menyatakan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat, waktu dan jumlah sampel penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Riny Chandra dan Dody Adriansyah tahun 2018 dengan judul Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Menyatakan Hasil persamaan regresi linier berganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Populasi pada penelitian ini adalah 45 karyawan dan penarikan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada hasil yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan lainnya terdapat pada tempat dan waktu penelitian. Persamaannya terletak pada judul yang mengangkat pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja serta menggunakan tehnik sampling jenuh dan metode analisis linear berganda. Persamaan lainnya terletak pada hasil penelitian yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Pratama Yanuar Bahari tahun 2016 dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex, Klaten. Hasil persamaan regresi linier berganda diketahui dan disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode analisis dan judul yang mengangkat pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja dan hasil dari penelitian yang menyatakan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dan waktu penelitian.
5. Penelitian ini dilakukan oleh Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul , Wehelmina Rumawas tahun 2018 dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT.

Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variabel beban kerja dan variabel kinerja karyawan, sedangkan regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu judul yang mengangkat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat, waktu dan jumlah sampel penelitian.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi tahun 2017 dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Menyatakan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *field research* yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian *survey* karena

peneliti menggunakan *survey* dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian. Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali 82121. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SEKDA Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yang berjumlah 322. Dari keseluruhan pegawai yang menjadi populasi tersebut, sampel dipilih secara *probability sampling*. Rumus pengambilan sampel menggunakan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu judul yang mengangkat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat, waktu dan jumlah sampel penelitian.

7. Penelitian ini dilakukan oleh Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina tahun 2017 dengan judul Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Preacision Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu judul yang mengangkat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan

lainnya terdapat pada metode analisisnya. Perbedaannya terletak pada tempat dan waktu penelitian

8. Penelitian ini dilakukan oleh Denizia Rizky dan Tri Wulida Afrianty tahun 2018 dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). Menyatakan Penelitian ini merupakan penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Gayung Kebonsari No. 56 B Surabaya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap Dinas Sosial Jawa Timur yang berjumlah 70 karyawan. Didapat sample sebanyak 60 responden dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap Stres Kerja
- 2) Terdapat pengaruh negatif Beban Kerja terhadap work life balance
- 3) Terdapat pengaruh *negatif work life balance* terhadap Stres Kerja

Work life balance terbukti sebagai variabel intervening pada pengaruh Beban kerja Terhadap Stres Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu judul yang mengangkat pengaruh beban kerja dan mendapat hasil yang negatif terhadap *work life balance*. Perbedaannya terletak pada tempat, waktu dan jumlah sampel penelitian.

9. M. Rasyid Abdillah tahun 2016 dengan judul Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation & Industry Riau. Menggunakan metode analisis linear berganda dan menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;

stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan iklim berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan; iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja; dan stres kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh *moderat nearly strong* atau sedang nyaris kuat pada level struktural. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode analisis dan judul yang mengangkat pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dan waktu penelitian.

10. Pasaribu & Indrawati tahun 2016 dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan menyatakan bahwa Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode analisis dan salah satu judul yang mengangkat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dan waktu penelitian.
11. Ridwan Tantowi tahun 2016 dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. Korelasi antara variabel bebas (iklim organisasi) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat dan menyatakan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya terletak pada salah satu judul yang mengangkat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dan waktu penelitian.

12. Ely Kurnia Wati tahun 2018 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Batam. Hasil persamaan analisis regresi linier berganda dan menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Batam. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode analisis dan salah satu judul yang mengangkat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat, dan waktu penelitian.