

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Julius Habibie yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. BMB Export tahun 2016”. Desain penelitian ini menggunakan metode *observational analitik* dengan desain studi *crosssectional*. Hasil penelitian menunjukkan populasi penelitian berjumlah 259 orang pekerja dan dengan sampel 80 orang menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin, jadwal kerja, konflik peran, dan konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja. Sedangkan variabel umur, masa kerja, dan beban kerja, tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada sebagian variabel yang diteliti yaitu jadwal dan beban kerja yang termasuk pada variabel faktor intrinsik pekerjaan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada jenis, desain, dan lokasi penelitian.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Biru Mega Utami yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitiannya yaitu populasi penelitiannya adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 294 orang dan sampel sebanyak 75 orang yang menunjukkan bahwa variabel faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu berpengaruh negatif terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis stres kerja yang dialami pekerja berdasarkan faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu yang mempengaruhi kinerja. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada jenis penelitiannya. Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada jenis, desain, variabel dan lokasi penelitian.

Tabel II. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Jenis dan Desain	Variabel	Hasil	Tujuan	Persamaan	Perbedaan
1	Habibi, Julius	Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. BMB Export tahun 2016	Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif, metode observational analitik dengan desain studi crosssectional	Jenis kelamin, umur, dan masa kerja, jadwal kerja, beban kerja, konflik peran, dan konflik interpersonal	Populasi penelitian berjumlah 259 orang pekerja, sampel 80 orang dengan hasil variabel jenis kelamin, jadwal kerja, konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja. sedangkan variabel umur, masa kerja, dan beban kerja, tidak berpengaruh terhadap stres kerja	Mengukur stres kerja yang dialami pekerja berdasarkan jenis kelamin, jadwal kerja, konflik interpersonal, umur, masa kerja, dan beban kerja	Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada sebagian variabel yang diteliti yaitu jadwal dan beban kerja	Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada jenis, desain, dan lokasi penelitian
2	Biru, Mega Utami, dkk	Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan tetap Kebon Agung Kabupaten Malang)	Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu berpengaruh terhadap kinerja	Populasi penelitiannya adalah 294 karyawan tetap dan sampel sebanyak 75 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu berpengaruh negatif terhadap kinerja	Menganalisis stres kerja yang dialami pekerja berdasarkan Faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu yang mempengaruhi kinerja	Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada jenis penelitian	Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada jenis, desain, variabel dan lokasi penelitian

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Jenis dan Desain	Variabel	Hasil	Tujuan	Persamaan	Perbedaan
3.	Nafisa Pratiwi	Studi tentang faktor – faktor penyebab stres kerja pada tenaga kerja di departemen operasional lini <i>sewing</i> PT Apparel One Indonesia 2 Semarang Tahun 2019	Jenis penelitian deskriptif dengan desain penelitian studi kasus	Stres kerja diukur berdasarkan faktor intrinsik pekerjaan, faktor hubungan kerja, faktor tuntutan dari luar pekerjaan, faktor kondisi kesehatan dan faktor kinerja tenaga kerja	-	Mengukur stres kerja yang dialami pekerja berdasarkan faktor intrinsik pekerjaan, faktor hubungan kerja, faktor tuntutan dari luar pekerjaan, faktor kondisi kesehatan dan faktor kinerja tenaga kerja	-	-

B. Telaah Pustaka yang Sesuai

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja (NIOSH, 1999).

Stres kerja individu merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan ancaman yang bersifat merugikan.

b. Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja

Menurut Tarwaka (2014), kaitannya dengan tugas – tugas dan pekerjaan di tempat kerja, faktor yang menjadi penyebab stres kerja akibat kerja menjadi kelompok penyebab yaitu :

1) Faktor intrinsik pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres kerja yang dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada fisik dan mental. Faktor tersebut meliputi kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, lembab, dll), stasiun kerja yang tidak nyaman, kerja shift, jam kerja yang panjang, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru, dll.

2) Faktor peran individu dalam organisasi kerja

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang tinggi dibandingkan dengan beban kerja fisik.

3) Faktor hubungan kerja

Hubungan baik antara karyawan di tempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stres. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda – tanda adanya stres akibat kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain. Sebagai makhluk sosial, manusia dituntut untuk bisa selalu berinteraksi dengan orang disekitarnya.

4) Faktor pengembangan karier

Menurut Wantoro (1999) faktor pengembangan karier yang dapat menjadi pemicu stres kerja adalah ketidakpastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, promosi berlebihan atau kurang, promosi yang terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu akan menyebabkan stres kerja bagi pekerja yang bersangkutan atau sebaliknya bahwa seseorang merasa tidak pernah dipromosikan sesuai dengan kemampuannya.

5) Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Penyebab stres kerja yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Beberapa penyebabnya antar lain, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat.

6) Faktor tuntutan dari luar pekerjaan

Faktor penyebab stres kerja dari luar pekerjaan meliputi faktor kepribadian seseorang (introvert atau ekstrovert) sangat berpengaruh terhadap stresor yang diterima. Konflik diterima oleh dua orang dapat mengakibatkan reaksi yang berbeda satu dengan yang lain, faktor perselisihan antar anggota keluarga, lingkungan tetangga, dan komunitas juga merupakan penyebab timbulnya stres kerja yang

kemungkinan besar dapat terbawa dalam lingkungan kerja. Dalam hubungan interpersonal konflik terjadi karena adanya ketidakcocokan perilaku dengan tujuan.

c. Gejala – Gejala Stres Kerja

Menurut Luthans dalam (Setiyana, 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

- 1) *Physiology* (fisiologi) masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem pencernaan seperti maag, radang lambung, masalah sistem *gastrointestinal* (perut) seperti diare dan sembelit.
- 2) *Psychology* (psikologikal) ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- 3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas seperti semakin malas, ketidakhadiran atau sering bolos kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

d. Nilai Ambang Stres Kerja

Tingkat stres yang dapat diatasi oleh seseorang sebelum perasaan stres terjadi disebut sebagai ambang stres. Meyer Friedman dan

Rosenman dalam (Simangunsong, 2009) membedakan dua tipe karyawan dalam menghadapi stres kerja. Kedua tipe tersebut adalah:

1) Tipe A

Karyawan tipe A digambarkan sebagai karyawan yang memiliki derajat dan intensitas tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Karyawan tipe A memiliki paksaan untuk bekerja lebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi.

2) Tipe B

Karyawan tipe B merupakan mereka yang lebih dapat bersikap santai dan tenang (*easygoing*). Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja dengan situasi tersebut dan bukan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.

e. Dampak Stres Kerja

Dampak yang dapat ditimbulkan stres kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Menimbulkan gangguan pada kesehatan fisik pada karyawan yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.
- 2) Menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya perilaku yang menyimpang dalam pekerjaan seperti sering absen, malas, dan tidak mencapai target.
- 3) Meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja karena pengaruh perubahan perilaku seperti kehilangan konsentrasi, peningkatan

konsumsi alkohol atau obat – obatan, nafsu makan berubah, dan menurunnya kekuatan tubuh.

- 4) Menimbulkan kerugian secara materiil perusahaan seperti menurunnya pendapatan perusahaan, tidak terpenuhi target produk tahunan, dan timbulnya pengeluaran akibat kecelakaan.

f. Manajemen Pengendalian Stres Kerja

Keberadaan stres kerja justru akan memicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja atau. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya penanggulangan terhadap stres kerja sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Keith Davis &. John W. Newstrom dalam Mangkunegara, 2002:157-158) dalam (Simangunsong, 2009) mengemukakan ada empat pendekatan terhadap stres kerja yaitu:

- 1) Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda.

- 2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, menendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

- 3) Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

- 4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu

memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor instrinsik pekerjaan merupakan faktor penyebab stres kerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Faktor instrinsik dalam pekerjaan sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres kerja yang dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada fisik dan mental. Faktor tersebut meliputi kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, lembab, dll), stasiun kerja yang tidak nyaman, kerja shift, jam kerja yang panjang, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru, dll (Tarwaka, 2014).

Menurut Isyandi, 2004 dalam (Novia, 2015) Kondisi lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan. Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerja (Tarwaka, 2013). Sedangkan jadwal kerja atau pembagian jam kerja dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suma'mur (1999) dalam (Sari, 2016), jadwal kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, siang, malam.

Indikator faktor intrinsik pekerjaan pada tenaga kerja antara lain kondisi lingkungan fisik meliputi kondisi bising, pencahayaan, suhu dan kelembaban ruangan tempat kerja, beban kerja meliputi dampaknya terhadap kesehatan dan fisik, jumlah tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, dan penambahan beban tugas yang semakin berat, jadwal

kerja meliputi waktu istirahat yang kurang, terdapat gangguan kerja saat melakukan pekerjaan, penetapan jadwal yang meningkatkan resiko keselamatan kerja, gaji meliputi gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja/ tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, kesesuaian dengan pekerjaan meliputi ketidaksesuaian kemampuan dengan tugas yang diberikan dan gaji yang diterima, dan kejelasan tugas meliputi pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur perusahaan dan pemahaman tugas pokok di tempat kerja.

3. Faktor Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan atau interaksi antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan di tempat kerja setelah adanya perjanjian antar pihak yang bersangkutan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah .(UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Faktor hubungan kerja merupakan faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stres kerja. Meliputi kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang mengharuskan tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain. Hal ini mengakibatkan kurangnya solidaritas dan kedekatan antar karyawan maupun atasan. Salah satu jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi, termasuk juga dalam organisasi. Dengan komunikasi interpersonal, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan membangun kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik (Hardjana, 2003).

Indikator faktor hubungan kerja pada tenaga kerja antara lain hubungan dengan rekan kerja meliputi kepuasan dukungan dari rekan kerja, kerjasama, kepercayaan antar rekan kerja, semangat, dan rasa saling menghargai antar rekan kerja. Hubungan dengan atasan/pimpinan meliputi pola kepuasan hubungan dan keleluasaan dengan supervisi atasan, pengarahan yang diberikan atasan saat bekerja, penilaian atasan, komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan yang kurang baik dan pengalaman kerja meliputi pengalaman kerja berpengaruh pada pemahaman dalam melakukan pekerjaan, dan menghindari paparan di tempat kerja.

4. Faktor Tuntutan dari Luar Pekerjaan

Faktor tuntutan dari luar pekerjaan atau eksternal yaitu faktor penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya pengaruh dari pihak luar, baik di lingkungan keluarga, organisasi, komunitas, maupun masyarakat seperti konflik yang terjadi akibat masalah atau perselisihan antar anggota keluarga, perselisihan dengan tetangga, perselisihan dengan anggota komunitas/organisasi lainnya, adanya masalah ekonomi, masalah pendidikan, masalah kesehatan, maupun masalah sosial lainnya (Nugraha, 2013).

Indikator faktor tuntutan dari luar pekerjaan pada tenaga kerja antara lain iklim kehidupan keluarga meliputi hubungan antar anggota keluarga, support dan semangat yang diberikan oleh anggota keluarga, kesehatan fisik meliputi kenyamanan, kondisi cepat lelah, dan tidak bugar, dan sering beristirahat, psikologis meliputi kurang fokus, rendah diri, dan sering bermasalah dengan orang lain, tingkat kebebasan meliputi terdapat penghalang terhadap aktivitas, perasaan senang dalam melakukan pelanggaran, ketidakbebasan dalam melakukan aktivitas, hubungan sosial meliputi hubungan sosial di lingkungan kurang menyenangkan, kehadiran tidak diterima di lingkungan, tidak mampu bekerjasama dengan orang disekitar, dan memiliki aktivitas menyimpang

seksual , lingkungan meliputi tolong – menolong di lingkungan tempat tinggal, sulit mendapat informasi dari tempat tinggal, kenyamanan suasana di tempat tinggal, dan pelayanan kesehatan di daerah tempat tinggal, dan agama/keyakinan meliputi suasana keagamaan di lingkungan tempat tinggal, perasaan mengenai pelaksanaan pedoman peraturan yang berlaku di tempat kerja sesuai dengan ketentuan agama yang dianut.

5. Kondisi Kesehatan Tenaga Kerja

Menurut penelitian Bekker dkk (1987), stres kerja yang dialami seseorang atau karyawan akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh baik dari segi psikis maupun fisik. Stres akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel – sel kekebalan tubuh. Randall Sculler (1999), mengindikasikan beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan kerja.

Munculnya stres antara lain gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis yang sering terjadi yaitu perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, sakit pencernaan, dan sakit kepala. Gejala psikologis antara lain menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda – nunda pekerjaan. Gejala perilaku mencakup produktivitas, absensi, dan tinggi tingkat keluarnya tenaga kerja/ karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan mengkonsumsi obat/alcohol, bicara cepat gelisah, dan gangguan tidur.

Indikator kondisi kesehatan pada tenaga kerja antara lain kenyamanan meliputi sering berkeringat, kurang konsentrasi karena ruang

kerja yang tidak nyaman, kemampuan visual meliputi berkurangnya daya penglihatan dan ketelitian karena usia, karena pencahayaan ditempat kerja, kemampuan berfikir meliputi kemampuan berfikir kurang, sering kesulitan berfikir, berfikir menggunakan waktu yang lama, sering diingatkan orang lain dan sering bertanya karena lupa, kemampuan mendengar meliputi penurunan pendengaran karena paparan bising, dan lebih memahami komunikasi dengan bahasa isyarat, kemampuan berbicara kurang lancar saat berbicara, sering lupa apa yang dikatakan, sering bingung memilih kata – kata yang harus disampaikan kepada orang lain, penurunan performa tubuh/fisiologis sering sakut punggung, otot leher kaku, denyut jantung tidak normal, tensi tidak normal, sering pusing atau sakit kepala, sering mual, dan tidak bisa menahan rasa sakit, penurunan performa psikologis meliputi sering tegang, tidak dapat menenangkan diri, gangguan cemas/panik, mudah tersinggung, mudah marah jika mendapat teguran dan kritikan, mudah bosan, tidak sabaran, tidak bersemangat, dan mudah mengeluh dan perubahan perilaku meliputi konsumsi rokok dan obat – obatan terlarang, tidak selera makan, mengebut di jalan, kurang bersosialisasi atau selalu menyendiri, tidak bisa tidur nyenyak, mudah lelah, dan sering absen/bolos kerja.

6. Kinerja Tenaga Kerja

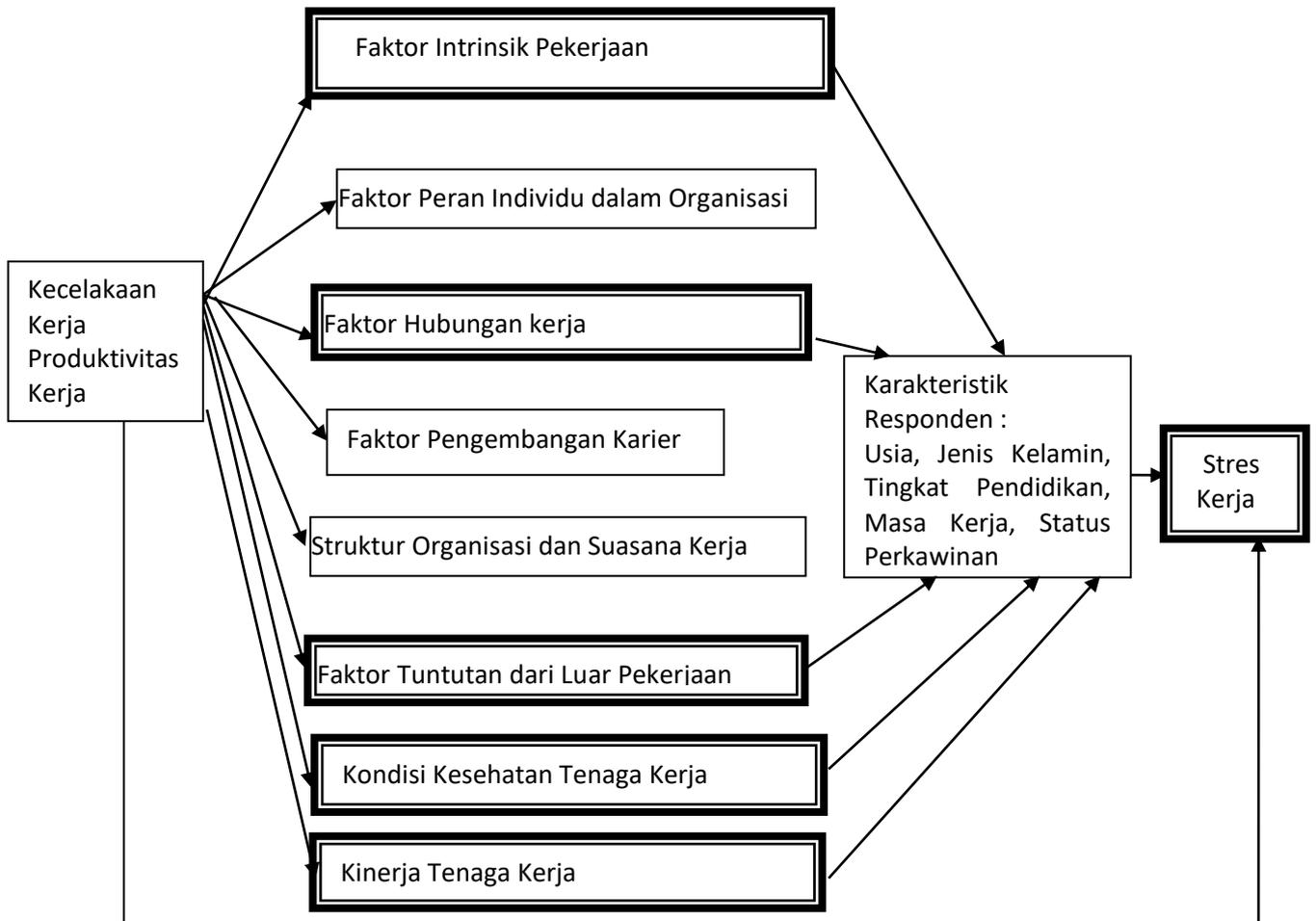
Menurut Murty Hudiwinarsih (2012), kinerja yang tinggi terjadi apabila terdapat naiknya efisiensi, efektivitas, dan kualitas dari pekerjaan yang berdampak pada produktivitas dan keuntungan bagi perusahaan. Pentingnya kinerja bagi perusahaan juga mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Dalam hal tersebut, perusahaan berusaha mengelola karyawan sehingga dapat terciptanya pencapaian kinerja sesuai target yang diharapkan. Faktor kinerja yang berasal dari individu yang bersifat non psikologis atau yang dapat dilihat melalui tindakan dan menjadi kekhasan karyawan

misalnya kompetensi, keterampilan kerja, pendidikan atau pelatihan, dan kedisiplinan serta kemandirian.

Indikator kinerja pada tenaga kerja antara lain kualitas pekerjaan meliputi produk yang dikerjakan tidak sesuai dengan ketrampilan, standar yang ditetapkan perusahaan dan pembuangan limbah yang berlebih dari hasil produksi, kuantitas hasil kerja meliputi jumlah produk yang dikerjakan tidak memenuhi target perusahaan, atau kekurangan waktu dalam mengerjakan, ketepatan waktu meliputi pemenuhan target yang kurang, dan penyelesaian masalah yang membutuhkan waktu lama, efektivitas meliputi produk yang dikerjakan tidak menggunakan bahan yang sesuai ketentuan perusahaan, tidak menggunakan peraturan sesuai prosedur perusahaan, dan kerugian bahan akibat limbah yang dihasilkan dan kemandirian meliputi melaksanakan tugas dengan tanggung jawab selalu dengan bantuan orang lain, kurang memahami tugas, susah menyelesaikan permasalahan, dan jika lalai dari pengawasan akan beristirahat sebelum waktunya.

C. Kerangka Teori

Bagan II.1 Kerangka Teori



D. Kerangka Konsep

Bagan II.2 Kerangka Konsep

