

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Karya terdahulu atau bisa disebut penelitian terdahulu ini salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian, dan penelitian terdahulu juga dapat memperkaya teori yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini menjadi bukti bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang kredibel dan bisa dipertanggungjawabkan. Maka penulis akan memaparkan beberapa kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Beban Mental Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Agustiana, *et al* (2020), dengan judul jurnal “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu” dengan menggunakan uji F dapat diperoleh F_{hitung} kecerdasan emosional (X_1) dan kepribadian (X_2) yaitu sebesar 11,827. Maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,24) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilawati (2017), dengan judul jurnal “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan” dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana dapat diperoleh hasil penelitian $Y = 26,309 + 2,061X$ (dimana: Y = Kinerja Karyawan dan X = Kepribadian) dengan penjelasan Nilai konstan sebesar 26,309 menunjukkan bahwa kinerja individu tanpa melihat kepribadian menunjukkan kinerja yang positif. Sedangkan nilai koefisien beta

kepribadian sebesar 2,061 menunjukkan bahwa semakin meningkat kepribadian individu maka akan menaikkan kinerja individu tersebut.

Rizki, *et al* (2018), dengan judul jurnal “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo” dengan hasil penelitian memperoleh koefisien regresi variabel $X_1 = 0,328$ (Kecerdasan Emosional); $X_2 = 0,400$ (Kepribadian); $X_3 = 0,483$ (Komitmen Organisasi); dan $Y = 0,493$ (Kinerja Karyawan), dengan ini membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Kepribadian, dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Irawati dan Carollina (2017), dengan judul jurnal “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operatot Pada PT Giken Precision Indonesia” hasil penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan $t_{hitung} 3,932$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,666$ dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai $\alpha 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja secara internal terhadap kinerja karyawan operator, sedangkan beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan $t_{hitung} -0,606$ lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,666 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai $\alpha 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator.

Nina, *et al* (2020), dengan judul jurnal “Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” dengan

menggunakan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil penelitian $Y = 38,582 + 0,316 X_1 + 0,793 X_2 + 0,425 X_3 + e$ (dimana: $Y =$ Kinerja Karyawan, $X_1 =$ Kepribadian, $X_2 =$ Kecerdasan Spiritual, $X_3 =$ Kecerdasan Emosional, $e = error$) dengan penjelasan Nilai konstan sebesar 38,582 bahwa kepribadian, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional menunjukkan kinerja yang positif. Sedangkan nilai koefisien beta kepribadian, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional bertanda positif ($\beta_1 = 0,216$) ($\beta_2 = 0,793$) ($\beta_3 = 0,425$) menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Anitha, *et al* (2022), dengan judul jurnal “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” hasil penelitian dari F_{hitung} pada variabel beban kerja dan stres kerja adalah 80,422 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan ini membuktikan bahwa variabel bebas beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Fatmala, *et al* (2019), dengan judul jurnal “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan $Y = 4,613 + 0,520 (X_1) + 0,279 (X_2)$ yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Himma dan Muwidha (2019), dengan judul jurnal “Analisis Pengaruh Faktor Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan regresi linier sederhana diperoleh hasil penelitian $Y = 12,251 + 0,398X$ (dimana Y

= Kinerja Karyawan dan X = Karakteristik Kepribadian) dengan penjelasan Nilai konstanta sebesar 12,251 bahwa karakteristik kepribadian menunjukkan kinerja yang positif. Sedangkan nilai koefisien regresi (β) = 0,398 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan nilai maka variabel kinerja karyawan akan naik. Berarti karakteristik kepribadian memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Oktavia, *et al* (2018), dengan judul jurnal “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi, serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo” hasil penelitian dari F_{hitung} pada variabel komunikasi dan kepribadian adalah 25686,945 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian menyatakan bahwa variabel komunikasi dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Febrianti (2022), dengan judul skripsi “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa” dengan menggunakan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil penelitian $Y = 6,480 + 0,924X_1 - 0,105X_2$ (dimana: Y = Kinerja Karyawan, X_1 = Beban Kerja, X_2 = Stres Kerja) dengan penjelasan nilai koefisien beta beban kerja sebesar 0,924 menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai koefisien beta stres kerja sebesar -0,105 menunjukkan bahwa berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Agustiana, <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu	Kecerdasan Emosional (X1), Kepribadian (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Uji Analisis Regresi, Analisis Koefisien Korelasi (R), Uji Hipotesis, Uji t, dan Uji F	Variabel kecerdasan emosional dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2.	Nilawati (2017)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan	Kepribadian (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Statistik Deskriptif dengan bantuan program pengolahan data SPSS seperti Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesa.	Kepribadian dapat dikatakan menunjukkan kinerja yang positif. Semakin meningkat kepribadian individu maka akan menaikkan kinerja karyawan.
3.	Gani, <i>et al</i> (2018)	Analisis Pengaruh	Kecerdasan Emosional	Uji Validitas, Uji	Variabel kecerdasan

		Kecerdasan Emosional, Kepribadian, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo	(X1), Kepribadian (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)	emosional, kepribadian, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
4.	Irawati dan Carollina (2017)	Analisis Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia	Internal (X1), Eksternal (X2), Kinerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji t, Uji F, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas, dan Uji heteroskedastisitas),	Variabel beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel beban kerja secara eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5.	Nina, <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Kepribadian (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, dan Uji Hipotesis	Variabel kepribadian, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual menunjukkan kinerja yang positif. Semakin baik kepribadian, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan

					emosional maka semakin baik pula kinerja karyawan.
6.	Anitha, <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji Regresi Linier Berganda, Uji Serempak (Uji F), dan Uji Parsial (Uji t)	Variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
7.	Fatmala, <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar	Kepribadian (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan, dan Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)	Variabel kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar
8.	Himma dan Muwidha (2019)	Analisis Pengaruh Faktor Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan	Karakteristik Kepribadian (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis	Variabel karakteristik kepribadian berpengaruh positif. dan apabila ada kenaikan nilai maka variabel kinerja karyawan akan baik.
9.	Oktavia, <i>et al</i> (2018)	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi,	Komunikasi (X1), Kepribadian (X2), dan Kinerja	Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda,	Variabel komunikasi dan kepribadian secara

		serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Simultan (F), dan Uji Parsial (t)	bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Febrianti (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Uji Instrumental, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), Koefisien Determinasi (R^2)	Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu, diolah 2023.

Dari tabel penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang dimiliki antara beberapa peneliti terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti variabel beban mental kerja, kepribadian, dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan, sedangkan perbedaan yang dimiliki antara beberapa peneliti terdahulu dengan penelitian ini terletak pada lokasi atau objek yang dijadikan tempat penelitian serta waktu yang diambil saat penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Menurut Husaini (2017:1), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memecahkan berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, sekretaris, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya sehingga mereka dapat mendukung pekerjaan suatu organisasi atau bisa disebut sebagai perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, manajer harus memastikan bahwa bisnis atau organisasi (perusahaan) memiliki karyawan yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat pula, yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang akan membantu bisnis mencapai tujuannya. Semua perusahaan bekerja secara efisien dan efektif.

Menurut Faustino dalam Husaini (2017:1), manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan kebijakan dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, tidak masalah jika bisnisnya adalah perusahaan besar dengan 10.000 karyawan atau perusahaan nirlaba kecil dengan 10 karyawan, tetap saja karyawan perlu dibayar secara teratur, artinya sistem kompensasi yang baik dan adil itu penting.

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting terhadap organisasi dan merupakan kegiatan yang berfungsi untuk mengatur, mengelolah, serta memanfaatkan sumber daya manusia dengan harapan agar tercapai tujuan yang direncanakan.

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:12-13), tenaga kerja manusia dibedakan dalam beberapa komponen seperti pengusaha, pemimpin, dan karyawan.

- 1) Pengusaha, pengusaha atau yang biasa disebut wirausahawan adalah setiap orang yang menanamkan modalnya untuk memenuhi pendapatan yang tidak pasti, tergantung dari keuntungan yang direalisasikan oleh perusahaan.
- 2) Pemimpin, adalah seorang yang menggunakan otoritas dan kepemimpinannya untuk membimbing orang lain dan bertanggungjawab atas pekerjaan orang itu untuk mencapai tujuan mereka. Prinsip kepemimpinan adalah rasionalitas yang tegas, gaya yang konsisten, keadilan, dan integritas.
- 3) Karyawan, adalah aset utama perusahaan dan tanpa partisipasi mereka, kegiatan perusahaan tidak akan berlangsung. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa seperti pikiran dan tenaga yang dibayarkan dalam jumlah yang telah ditentukan terlebih dahulu.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Fabiani dan Sofie (2018:4-5), fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial sangatlah berhubungan dengan fungsi

operasional, dimana fungsi manajerial sebagai pendukung dari fungsi operasioanal sehingga manajemen sumber daya manusia dapat berjalan sesuai tujuannya.

Fungsi manajerial merupakan fungsi yang merujuk pada tugas spesifik seperti:

- 1) Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan perusahaan sehingga terciptanya tujuan yang dikerjakan secara efektif serta efisien.
- 2) Pengorganisasian merupakan kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan bagian dalam bekerja seperti delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara terstruktur dan dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian merupakan suatu kegiatan yang mengendalikan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat mentaati peraturan yang telah dibuat dalam perusahaan dan dapat bekerja sesuai rencana yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan tersebut.

Sedangkan fungsi operasional mengacu pada strategi yang digunakan dalam dalam berbisnis seperti:

- 1) Pengadaan merupakan suatu kegiatan berupa penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan dalam perusahaan.

- 2) Pengembangan merupakan suatu proses kegiatan untuk meningkatkan potensi teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.
- 3) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan karyawan yang telah mencapai target yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 4) Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang relevan dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi mental, fisik, serta loyalitas karyawan. Agar karyawan bekerja sama hingga pensiun atau batas umur yang telah disepakati.
- 6) Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena dengan adanya kedisiplinan pada karyawan akan dapat terwujudnya tujuan perusahaan.
- 7) Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, biasanya pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pensiun, kontrak kerja berakhir, dan lain sebagainya.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Husaini (2017:4-5), tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna mencapai tujuan atau meningkatkan

efektivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dituju. Tujuan MSDM Terdiri dari empat tujuan seperti:

- 1) Tujuan organisasi, tujuan ini dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan suatu kontribusi atau pencapaian efektivitas dalam perusahaan.
- 2) Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi yang sudah dijelaskan dalam tujuan organisasi serta dapat sesuai kebutuhan yang diperlukan di perusahaan.
- 3) Tujuan sosial, secara etis dan sosial tujuan ini ditujukan terhadap kebutuhan-kebutuhan atau tantangan-tantangan masyarakat melewati tindakan minimalisir dampak negatif terhadap perusahaan.
- 4) Tujuan Personal, tujuan ini ditujukan kepada karyawan yang bekerja dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan serta dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan.

2.2.2 Beban Mental Kerja

1. Definisi Beban Mental Kerja

Seseorang memiliki fisik yang berfungsi melakukan suatu kegiatan setiap harinya, dalam kegiatan tersebut didapat bahwa fisik seseorang memiliki beban dengan sendirinya, adanya beban dalam diri seseorang didapat dari bagaimana seseorang tersebut melakukan suatu kegiatan. Kegiatan tersebut dimaksud sebagai tanggungjawab setiap manusia hidup yang melakukan suatu pekerjaan merupakan definisi dari beban mental kerja.

Menurut Gempur dalam Rezky (2020:11), setiap tenaga kerja yang ada pada diri seseorang mengalami beban kerja mental. Beban kerja mental sering

menyebabkan sesak napas karena oksigen disuplai ke otak jadi menurun, darah kurang teroksigen dan mengandung lebih banyak karbondioksida dari seluruh tubuh akan mengarah dari dua vena cava makanan dan melewati katup pulmonal ke arteri pulmonalis menuju paru-paru, darah bersikulasi dalam pembuluh kecil atau bisa disebut kapiler yang mengelilingi kantong udara yang ada di paru-paru menyerap oksigen kemudian melepaskan karbondioksida yang dihembuskan ke udara kembali.

Menurut Pheasant dalam Rezky (2020:12), bahwa beban kerja mental merupakan fungsi yang memiliki kemampuan penggunaan untuk memenuhi persyaratan bekerja dengan kesadaran yang lebih tinggi atau bisa disebut otak sebagai fungsi utama dalam diri. Ada dua jenis beban mental, yaitu sifat yang terlalu berlebihan atau biasa. Contoh berlebihan yang dimaksud yaitu cara seorang manajer lalu lintas menerima pesan yang sulit untuk ditanggapi atau penundaan karena jumlah informasi yang diterima terlalu tinggi jadi prosesnya lama. Sedangkan contoh sifat yang biasa yaitu sifat yang memberikan efek rasa lelah pada pengendali lalu lintas sehingga terjadi kesalahan yang tidak diinginkan.

Menurut Rubio, *et al* dalam Rezky (2020:12), Beban kerja mental pribadi seorang sangat penting sebagai penelitian untuk memastikan keselamatan, kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas pengguna serupa, yang pada intinya adalah pengendalian pemimpin perusahaan merupakan hal penting untuk mengatur pekerjaan yang diperlukan agar tidak terbatas.

Jadi definisi para ahli diatas dikatakan bahwa beban mental kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan atau seseorang yang

bekerja diperusahaan dan merupakan hasil kali produk dari beban kerja dan standar waktu yang dilalui.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Mental Kerja

Menurut Tarwaka dalam Nuzila, *et al* (2021:1), dikatakan bahwa faktor eksternal maupun faktor internal secara umum mempengaruhi beban mental kerja, yaitu:

- 1) Faktor eksternal merupakan faktor yang datangnya dari luar diri karyawan seperti:
 - a. Tugas atau pekerjaan yang dilakukan baik bersifat fisik, seperti kualitas pekerjaan, tempat kerja, angkat beban, saluran informasi, dan peralatan. sedangkan tugas atau pekerjaan yang bersifat mental, seperti prestasi kerja, tingkat kesulitan kerja, dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.
 - b. Tempat kerja, seperti pergantian karyawan pekerjaan dianggap tidak teratur, jam lembur, jam kerja yang panjang, waktu istirahat atau libur, pelimpahan tanggungjawab, dan sistem gaji.
 - c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan bagi karyawan adalah kerja fisik, seperti suhu lingkungan/temperatur ruangan, kebisingan, intensitas penerangan, dan getaran. Kerja biologis, seperti parasit, bakteri, jamur, dan virus. sedangkan dengan lingkungan kerja psikologis seperti seleksi dan penempatan karyawan, hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain, serta atasan dan bawahan.
- 2) Faktor Internal merupakan faktor yang datangnya dari dalam tubuh itu sendiri sebagai hasil reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut sebagai strain atau bisa disebut dengan ketegangan. Tingkat keparahan

masalah dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif termasuk perubahan respon fisiologis, dimana keputusan tentang diri sendiri dapat dibuat secara independen terkait dengan keinginan, kepuasan, dan harapan. Singkatnya, faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status kesehatan, status gizi, berat badan), sedangkan faktor psikologis (keinginan, kepercayaan, kepuasan, motivasi, dan pemahaman).

3. Dampak Beban Mental Kerja

Menuru Rizal (2022), pekerjaan yang berlebihan dapat membuat karyawan stres dan memicu masalah mental/psikologis lainnya. Alasannya, terlalu banyak pekerjaan dapat meningkatkan kelelahan sentimental. Seorang pekerja akan sering merasa lelah, baik secara fisik maupun mental. Kelelahan ini juga disebut kelelahan fisik, mental, dan emosional yang menyebabkan stres yang ekstrim dan memiliki jangka panjang, alasan untuk situasi ini adalah karena tanggungjawab karyawan berada di luar kapasitas mereka.

Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan stres dan memicu masalah psikologis atau mental lainnya. Stres di tempat kerja juga menjadi masalah besar bagi banyak orang. Stres kerja dapat menyita waktu, pikiran, dan tenaga serta berdampak pada kesehatan mental. Sederhananya, hasil dari kelelahan atau terlalu banyak bekerja memiliki efek samping yaitu kelelahan emosional. Kelelahan ini merupakan stres yang ditandai dengan hilangnya energi dan kurangnya dukungan emosional. Salah satu dampak dari beban kerja mental yaitu:

- 1) Gangguan Kecemasan (*Anxiety Disorder*), Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang terlalu khawatir tentang hal-hal yang tidak pasti,

kemudian membuat mereka gelisah dan sedih sepanjang hari. Biasanya karena mereka takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan harus menghadapi kemungkinan buruk. Kekhawatiran yang berlebihan ini dapat merusak kesehatan fisik dan mental. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan menimbulkan gangguan kecemasan.

- 2) Kesulitan Tidur (*Trouble Sleeping*), orang yang menderita kelelahan mungkin merasa tertekan sepanjang waktu dan sulit untuk beristirahat. Secara alami, hal ini dapat mempengaruhi kualitas tidur. Pola tidur akan menjadi tidak normal, meski lelah, korban tetap sulit tidur dan terpaksa begadang hingga pagi. Seharusnya, pola tidur yang baik sangat penting untuk kesehatan. Tidur malam yang nyeyak membuat tubuh lebih segar saat bangun tidur dan dapat menjaga energi. Pola tidur yang tidak teratur akan menimbulkan berbagai macam gangguan kesehatan.
- 3) Depresi (*Depression*), Seseorang yang selalu lelah akan selalu putus asa dan tidak bahagia. Selain itu, kemauan dan keinginan untuk melakukan aktivitas akan berkurang. Kelelahan bekerja juga memudahkan orang untuk berhenti melakukan hal-hal yang mereka sukai. Hal itu akan menimbulkan gangguan mental seperti situasi yang buruk dapat diperburuk oleh kerja keras dan kelelahan jangka panjang. Tidak mungkin kondisi ini tidak akan berubah menjadi depresi jika terus berlanjut.
- 4) Mudah Marah (*Easy to Get Angry*), seseorang yang cenderung marak ketika mereka lelah. Perubahan perilaku ini biasanya terjadi saat bersama teman atau keluarga. Hal-hal yang dulunya normal bisa membuat kesal, itu juga dapat menyebabkan penderita menjadi marah dan menyalahkan diri sendiri.

5) Menghindari Aktivitas dengan Orang Lain (*Avoiding Activities with Others*), tanda lain dari kerja berlebihan adalah kecenderungan untuk menghindari situasi sosial. Kondisi ini membuat sulit bergaul dengan orang lain, bahkan rekan kerja, teman dekat, dan keluarga. Orang yang bosan juga cenderung menghindari aktivitas dan kegiatan dalam perusahaan. Seseorang tersebut lebih memiliki sikap negatif terhadap semua aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemudian mereka akan berhenti mengkhawatirkan pekerjaan dan menghindari semua aktivitas di perusahaan, seperti tidak bersosialisasi dengan rekan kerja, dan mereka akan enggan menghadiri aktivitas perusahaan lainnya.

4. Pengaplikasian Beban Mental Kerja

Menurut Tarwaka dalam Rezky (2020:15), ada beberapa tujuan praktis di mana beban mental kerja bisa diaplikasikan seperti:

- 1) Untuk menetapkan tugas dan fungsi ke dan dari yang bekerja berdasarkan pekerjaan yang diharapkan atau yang telah diprediksi.
- 2) Membandingkan sumber daya lain dengan rencana kerja dalam rangka beban kerja yang terkait atau beban kerja yang dipengaruhinya.
- 3) Untuk memilih operator yang mungkin memiliki hak milik untuk melakukan tugas yang memiliki pengaruh beban tugas yang penting atau beban tugas yang tinggi.
- 4) Meninjau kompleksitas peralatan yang beroperasi secara berulang dalam mode kerja intensif atau multitasking dalam merespon penurunan dan peningkatan dalam beban kerja mental.

5. Indikator Beban Mental Kerja

Menurut Tarwaka dalam Febrianti (2022:6-7), beban mental kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh satu unit perusahaan atau pemimpin dalam kurun waktu tertentu. Beban mental kerja memiliki 3 indikator, yaitu:

- 1) Beban Waktu (*Time Load*) menunjukkan waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring pekerjaan atau tugas pada karyawan.
- 2) Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*) yaitu batas usaha mental dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*) yang ditunjukkan pada tingkat risiko pekerjaan, frustrasi, serta kebingungan.

2.2.3 Kepribadian

1. Definisi Kepribadian

Kepribadian merupakan sikap atau sifat manusia yang memiliki perilaku dan kebiasaan yang ada pada diri individu dan berkumpul jadi satu dalam diri serta beradaptasi dari semua rangsangan eksternal maupun internal. Kepribadian juga kesatuan fungsi yang unik bagi manusia. Perkembangan manusia terhadap kepribadian bersifat dinamis, yang artinya selama manusia itu ada untuk menambahkan pengetahuan yang ingin dipelajari dan dialami.

Menurut Hasibuan dalam Gani, *et al* (2018:3), kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh beberapa faktor yakni faktor keturunan, faktor sosial, faktor kebudayaan, dan faktor lingkungan. Faktor keturunan seperti watak, temperamental, tingkat kecerdasan,

postur tubuh, warna kulit, dan bentuk rambut. Faktor sosial merupakan keseluruhan perilaku seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi. Faktor kebudayaan seperti nilai dan norma-norma. Sedangkan faktor lingkungan merujuk pada adanya kebudayaan dimana tempat seseorang dibesarkan. Menurut Allport dalam Rinaldi (2019:10), kemampuan seseorang untuk membentuk rupa sistem psikofisik yang menentukan cara yang khas dalam penyesuaian diri terhadap lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar ini mengaju pada budaya di mana seseorang dibesarkan. Sedangkan dalam suatu lingkungan pekerjaan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan beberapa rekan kerja dan budaya apa yang diterapkan dalam suatu perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Nurfadila (2021:13), kepribadian adalah organisasi yang dinamis dalam diri individu dari mereka psikofisik sistem yang unik terhadap lingkungan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa definisi kepribadian merupakan ciri seseorang dalam bertindak atau berinteraksi dengan sesama manusia dengan memiliki faktor yang telah dibentuk atau sudah ada sejak lahir seperti faktor keturunan, faktor sosial, faktor kebudayaan, dan faktor lingkungan.

2. Tipe Kepribadian

Menurut Hogan dalam Sintya (2020:31-32), sifat kepribadian manusia bisa digunakan untuk menunjukkan efektivitas tenaga kerja karyawan dan bangun tim yang bekerja dalam kemitraan dengan perusahaan yang sedang dijalankan.

Tipe kepribadian seseorang dapat terbentuk dengan seiring berjalannya waktu melalui interaksi di antara beberapa faktor seperti faktor genetika, faktor lingkungan, faktor kebudayaan, dan faktor kehidupan kelompok, serta pengalaman khas seseorang. Terdapat empat bagian dalam tipe kepribadian yaitu:

- 1) Tipe kepribadian *koleris*, tipe kepribadian ini digambarkan sebagai orang yang tegas, keras, dan sangat menuntut. Seseorang dengan tipe ini memiliki kepribadian yang sangat menuntut dalam melakukan segala hal atau dapat disebut pekerjaan yang dikerjakan harus prefeksionis. Individu dengan kepribadian ini selalu mencari atau memanfaatkan waktu untuk mendapatkan peluang pembelajaran dan selalu berpikir secara cepat sehingga dapat mengambil keputusan secara cepat juga, dalam hal pekerjaan seorang dengan tipe ini cenderung mencari tantangan dan mengembangkan kreatifitas sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mereka merasa yakin terhadap kemampuan yang ada pada dirinya.
- 2) Tipe kepribadian *sanguine*, tipe kepribadian ini digambarkan sebagai orang yang ramah, optimis, dan sangat komunikatif. Seseorang dengan tipe ini memiliki kepribadian berkomunikasi yang baik dengan siapapun, dan mampu penyesuaian diri dengan cepat. Individu dengan kepribadian ini sangatlah berdampak positif dikalangan orang karena tipe ini mampu mempengaruhi dan memotivasi orang lain, dalam hal pekerjaan seorang dengan tipe ini tidak suka pekerjaan yang monoton atau bisa disebut pekerjaan yang rutin, tetapi lebih menyukai pekerjaan yang spontan disamping juga suka membantu sesama pekerja lain.

- 3) Tipe kepribadian *phlegmatic*, tipe kepribadian ini digambarkan sebagai orang yang apatis artinya tipe ini memiliki kecenderungan memiliki sifat yang pemalu, damai, menyendiri, tertutup atau tidak suka terhadap konflik, dalam hal pekerjaan seorang dengan tipe ini hanya bisa menyelesaikan satu pekerjaan dalam waktu tertentu, lebih menyukai pekerjaan yang berulang, monoton, dan tidak banyak variasi atau banyak tantangan. Lebih menyukai kestabilan dalam bekerja dan cenderung menyukai pekerjaan yang bersifat teratur.
- 4) Tipe kepribadian *melankolis*, tipe kepribadian ini digambarkan sebagai orang yang cenderung pendiam tetapi dalam sifat pendiam tersebut dia memiliki sifat lain yaitu serius dalam segala hal yang dilakukan, serta orang dengan kepribadian ini biasanya memiliki sifat kritis dalam berfikir, dalam hal pekerjaan seorang dengan tipe ini cenderung teliti, tekun, dan tidak mentolerin adanya kesalahan dalam pekerjaan tersebut. Karena jika ada kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut dianggap sebuah kegagalan.

Tipe kepribadian sebenarnya sangat umum dan dapat merupakan kombinasi dari berbagai jenis kualitasnya diatas. Artinya seorang individu bisa cenderung pada keempat tipe kepribadian yang dalam suatu tipe kepribadian memilikik perbedaan, dalam hal bekerja tipe kerpibadian juga merupakan suatu hal penting dikarenakan dengan memiliki tipe kepribadian yang baik maka suatu pekerjaan yang dikerjakan akan membuahkan hasil yang baik pula.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Daniel dan Lawrence (2021:17-19), menjelaskan bahwa secara umum ada dua faktor yang berpengaruh terhadap proses perencanaan dan pembangunan kepribadian yaitu:

- 1) Faktor hereditas (genetik) atau yang biasa disebut faktor bawaan yang diturunkan oleh orang tua kepada anak baik fisik maupun psikis sejak masa awal pertumbuhan genetika. Faktor ini menjelaskan bahwa kepribadian juga dipengaruhi oleh salah satu faktor tersebut, dan sebenarnya kepribadian tidak mendapat efek langsung dari genetika dan strukturnya, karena ini efek genetika tertentu adalah kualitas sistem saraf, keseimbangan biokimia tubuh.
- 2) Faktor lingkungan disebut juga faktor yang berasal dari luar diri seseorang dan hal ini sering diungkapkan dalam pengertian lingkungan seperti:
 - a. Budaya dapat mempengaruhi orang dengan cara yang halus. Budaya tempat kita hidup menentukan kebutuhan kita dan apa yang kita pikirkan tentang memenuhi kebutuhan kita dan apa yang kita pikirkan.
 - b. Kelas sosial, banyak aspek kepribadian seseorang yang dapat ditangkap hanya dengan mengacu pada kelompoknya. Banyak faktor yang berperan penting bagi individu dalam cara mereka memandang diri mereka sendiri dan kelompok dari kelas sosial lainnya saat mereka menghasilkan dan menghabiskannya.
 - c. Keluarga merupakan salah satu faktor penentu lingkungan hidup yang paling penting adalah pengaruh keluarga, setiap pola perilaku atau aktivitas orang tua dalam keluarga yang mempengaruhi kepribadian dari orang tersebut.

- d. Teman sebaya juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepribadian, beberapa psikolog menganggap pengaruh teman sebaya lebih penting bagi perkembangan manusia dari pada pengalaman yang ada pada keluarga. Kelompok teman sebaya mengkomunikasikan nilai-nilai moral bagi individu, dan pengalaman ini sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sifat dan perubahan kepribadian manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada. Kepribadian adalah sikap yang relatif stabil. Perubahan kepribadian seseorang tidak bisa terjadi secara instan, tetapi merupakan hasil dari observasi, pengalaman tekanan sosial budaya, usia, dan alasan setiap orang.

4. Sifat-Sifat Kepribadian

Menurut Robbins dalam Sintya (2020:4-5), bagian terpenting dari setiap orang adalah kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. *Ekstrovert* adalah sisi visual tingkat kesenangannya dari hubungan tersebut. Seorang yang memiliki kepribadian *ekstrovert* biasanya cenderung terbuka dan sikap yang selalu ditunjukkan yaitu sikap yang ramah dan sering menghabiskan banyak waktu untuk mendapatkan manfaat dari sejumlah besar hubungan. Sedangkan *introvert* cenderung tidak terbuka sepenuhnya dan memiliki hubungan lain. Sedikit, dan tidak seperti pada umumnya, mereka yang memiliki kepribadian *introvert* lebih dari puas melakukan segala hal dengan sendirinya, dalam hal bekerja orang yang memiliki sifat dengan kepribadian *ekstover* merupakan orang yang ambisius dalam segala hal dan mau bekerja keras. Seorang dengan sifat yang memiliki kepribadian inilah yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

5. Indikator Kepribadian

Menurut Robbins dalam Nurfadila (2021:13), bahwa kepribadian seseorang memiliki lima indikator yang dapat mempengaruhi yaitu sebagai berikut:

- 1) Ekstroversi, kepribadian ini menggambarkan sikap seseorang yang bersifat baik, percaya diri, dan pandai menyesuaikan diri. Suatu pekerjaan dengan kepribadian dalam indikator ini mencerminkan sikap yang cenderung cepat berkembang dan lebih cepat mengerjakan sesuatu.
- 2) Kemampuan bersepakat, kepribadian ini menggambarkan sikap seseorang yang bersifat baik, mempercayai, dan kooperatif. Suatu pekerjaan dengan kepribadian dalam indikator ini mencerminkan kerjasama yang baik antar individu maupun kelompok.
- 3) Kemampuan mendengar suara hati, kepribadian ini menggambarkan sikap seseorang yang memiliki tanggungjawab yang tinggi, stabil atau suka mendengar pendapat orang lain, dan dapat diandalkan. Suatu pekerjaan dengan kepribadian dalam indikator ini mencerminkan sikap yang cenderung tertata pada setiap pekerjaan yang dijalankannya.
- 4) Stabilitas Emosi, kepribadian ini menggambarkan sikap seseorang yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, dan tentram. Suatu pekerjaan dengan kepribadian dalam indikator ini mencerminkan sikap yang tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Kepribadian Imajinasi, kepribadian ini menggambarkan seseorang berdasarkan imajinasi, keingintahuan, dan sensitivitas. Suatu pekerjaan

dengan kepribadian dalam indikator ini mencerminkan sikap seseorang yang memiliki keingintahuan lebih tinggi.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Suatu hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam perusahaan menurut kriteria tertentu yang ada dalam perusahaan tersebut dinamakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai pencapaian kerja yang telah karyawan lakukan dalam tanggungjawab yang dimilikinya, serta tujuan visi atau misi perusahaan yang telah ditentukan atau direncanakan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo dalam Himma dan Muwidha (2019:160), kinerja berasal dari konsep efisiensi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Menurut Arifin dalam Anitha, *et al* (2022:28), kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomunikasikan oleh beberapa orang lain untuk menentukan tingkat pencapaian, pelaksanaan pekerjaan, atau kegiatan, serta kebijakan untuk mencapai tujuan, misi, dan visi perusahaan dalam rencana strategis. Sedangkan menurut Sumaki dalam Oktavia, *et al* (2018:2), kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukan oleh karyawan menurut kriteria tertentu yang mempengaruhi kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan penampilan kerja atau hasil kerja (*outcome*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh sumber daya manusia dari waktu ke

waktu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus mengembangkan dan membuat rencana perbaikan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan yang memiliki tujuan sehingga dapat tercapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus memotivasi dan menimbulkan semangat kerja para karyawan guna melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan yang telah direncanakan. Meski harus diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya alasan yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Nurdiana (2019:10), mengatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan adalah pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), Kemampuan (*ability*), pengalaman (*experience*), dan persepsi peranan (*perception*)”. Sedangkan menurut Masram dalam Nurdiana (2019:10), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, jika tujuan tertentu dapat dicapai maka suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif tetapi jika hasil dari suatu pekerjaan tidak diinginkan maka fungsi tersebut mengevaluasi betapa pentingnya hasil yang diperoleh untuk mendapatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang), merupakan sifat komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi lainnya untuk melakukan suatu kerja sama dengan kontribusinya.

- 3) Disiplin merupakan ketaatan (kepatuhan) kepada sebuah hukum atau peraturan yang telah dibuat.
- 4) Inisiatif berkaitan dengan daya imajinasi dan kreatifitas dalam menciptakan ide untuk menata hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu dapat dicapai melalui banyak faktor yang berasal dari dalam seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, serta persepsi peranan dan dari luar kehidupan seorang karyawan seperti efisiensi kerja, otoritas, kedisiplinan, serta kreatifitas yang dimiliki oleh setiap individual.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi dan penghargaan kinerja yang paling banyak digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik. Penilaian kinerja menekankan estimasi sebagai metode untuk memperkirakan batas apa hasil karya seseorang atau sekelompok orang dapat bermanfaat mencapai tujuan yang realistis. Penilaian kinerja dikenal sebagai analisis personel, evaluasi kinerja, dan analisis hasil. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja, penyusunan rencana pengembangan dan mengkomunikasikan hasil proses kepada karyawan itu sendiri.

Menurut Anwar dalam Putri (2021:34), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan oleh pimpinan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan juga bermanfaat bagi karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2021:34), adalah:

- 1) Mengelola fungsi organisasi secara efisien dan efektif dengan motivasi karyawan yang maksimal.
- 2) Membantu membuat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti pemutusan hubungan kerja, promosi, dan transfer.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta memberikan kriteria untuk memilih dan mengevaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana pimpinan mereka menggambarkan kinerja mereka.
- 5) Memberikan dasar untuk distribusi penghargaan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam Sintya (2020:38), dalam kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Kuantitas kerja (*Quantity of Work*), jumlah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan saat merencanakan deskripsi pekerjaan, kinerja keseluruhan dapat diukur terhadap tujuan. Hal ini memudahkan para pimpinan perusahaan atau organisasi untuk mengukur kinerja para karyawan.
- 2) Kualitas kerja (*Quality of Work*), suatu hasil yang dapat diukur dari segi tingkat efisiensi dan efektivitas dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), seorang individu yang memiliki tingkat pengetahuan, pendidikan, dan kemampuan khusus yang

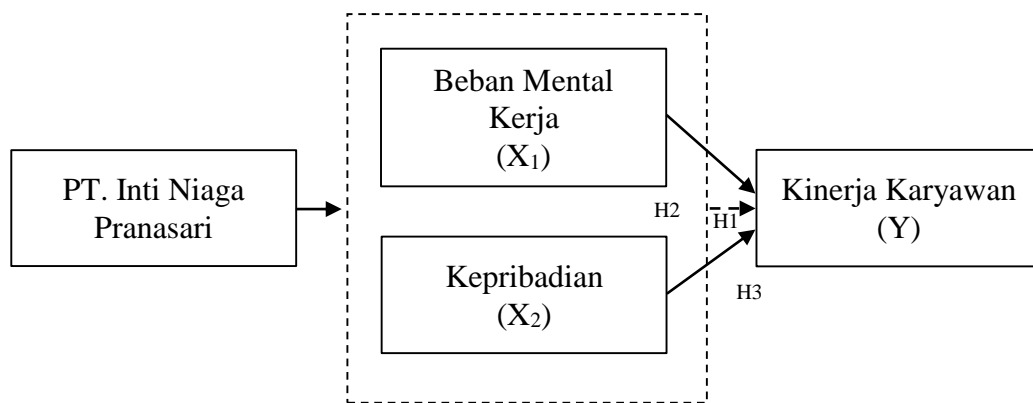
dipadupadankan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mendapati dan menanggulangi suatu masalah.

- 4) Kreativitas (*Creativeness*), merupakan kecakapan untuk menciptakan sesuatu yang unik, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh dengan cara menautkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadi suatu hal yang baru.
- 5) Kerjasama (*Cooperation*), sebuah tindakan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama tanpa melihat atau mempertimbangkan siapa orang yang diajak bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan/
- 6) Ketergantungan/Tanggungjawab (*Dependability*), merupakan suatu lingkungan di mana seseorang berkewajiban untuk memikul segala sesuatu sehingga kewajiban menjadi segalanya atau memberi tanggungjawab dan menanggung konsekuensi.
- 7) Inisiatif (*Initiative*), merupakan suatu kemampuan untuk menumbuhkan ide dan cara baru dalam memecahkan suatu masalah dan mendapatkan ide dengan cara-cara baru dalam menanggulangi masalah dan menemukan peluang.
- 8) Kualitas Personal (*Personal Qualities*), berhubungan dengan kepemimpinan, kepribadian, keramah-tamaan dan kredibilitas pribadi.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti seperti variabel independen (X) yaitu Beban Mental Kerja (X_1), Kepribadian (X_2) terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja Karyawan (Y) dengan alat uji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji T, dan uji F, serta untuk mengembangkan penelitian sebagai jawaban atas penelitian diterima dalam kerangka berfikir sebagaimana yang terlihat dalam gambar dibawah ini.



Sumber: data diolah peneliti, 2023

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

———— = Parsial

----- = Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan masih mengandung kemungkinan benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya membenarkan.

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai yang tertera dibawah:

- H1 : Diduga bahwa variabel beban mental kerja dan kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan.
- H2 : Diduga bahwa variabel beban mental kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan.
- H3 : Diduga bahwa variabel beban mental kerja dan kepribadian berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan.