BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas kerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu, sesuai standar kualitas yang ditetapkan, serta dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Efektivitas menggambarkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan menghasilkan output yang diharapkan oleh organisasi. Efektivitas kerja merupakan ukuran kemampuan suatu individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat waktu dan kualitas yang telah ditetapkan (Karundeng et al., 2024).

Efektivitas kerja karyawan pada dasarnya menggambarkan sejauh mana seorang individu mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Gibson et al., (2018) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya secara tepat dan menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Dalam kaitannya dengan karyawan, efektivitas terlihat dari kemampuan individu untuk memenuhi target yang diberikan. Robbins dan Judge, (2017) juga menekankan bahwa efektivitas berhubungan dengan kemampuan seseorang menghasilkan output yang berkualitas dan sesuai sasaran organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa efektivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai tanggung jawabnya, yang sekaligus mencerminkan keberhasilan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara tepat, berkualitas, dan sesuai target dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Efektivitas tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dilakukan secara efisien, minim kesalahan, serta sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dengan demikian, efektivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menunjukkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang lebih luas.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Karundeng et al., (2024) antaralain:

1. Karakteristik Organisasi

   Karakteristik organisasi mencakup struktur, budaya kerja, aturan, dan pola koordinasi dalam perusahaan. Organisasi dengan struktur yang jelas, alur komunikasi yang baik, serta pembagian tugas yang tepat akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan terarah. Budaya organisasi yang positif juga mendorong motivasi dan komitmen karyawan sehingga meningkatkan efektivitas kerja.

2. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, ruang kerja, fasilitas, serta kondisi non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan iklim kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan

meningkatkan fokus, mengurangi stres, dan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

3. Pekerja (Karakteristik Individu)

   Karakteristik individu seperti kompetensi, keterampilan, pengalaman, motivasi, serta sikap kerja memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas. Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas, motivasi tinggi, serta etos kerja yang baik akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang optimal.

4. Kebijaksanaan (Kebijakan Perusahaan)

   Kebijakan perusahaan yang baik seperti aturan kerja, jam kerja fleksibel, sistem penghargaan, promosi, atau kebijakan disiplin dapat memberikan kejelasan bagi karyawan dalam bekerja. Kebijakan yang jelas dan adil akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan efektivitas kerja.

5. Manajemen (Gaya dan Sistem Pengelolaan)

   Manajemen berperan penting dalam mengarahkan, mengawasi, serta memotivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi manajemen yang efektif, dan sistem pengawasan yang baik akan membuat karyawan lebih terarah dalam bekerja. Dukungan manajerial yang memadai juga meningkatkan kepercayaan dan kinerja karyawan.

2.1.3 Indikator Efektivitas Kerja

Adapun indikator efektivitas kerja menurut Tamawiwy et al., (2023).

1. Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini menilai seberapa banyak

output yang dihasilkan dan apakah karyawan dapat memenuhi target volume pekerjaan yang telah ditetapkan. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar, semakin tinggi efektivitas kerja karyawan.

2. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja menggambarkan tingkat ketelitian, kerapian, akurasi, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan. Indikator ini menilai apakah pekerjaan dilakukan dengan benar, minim kesalahan, serta memberikan hasil yang memuaskan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi mampu menghasilkan output yang tidak hanya selesai, tetapi juga memenuhi atau melampaui ekspektasi.

3. Pemanfaatan Waktu

   Pemanfaatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengatur, mengelola, dan memaksimalkan waktu kerja yang tersedia. Indikator ini menilai apakah karyawan dapat bekerja dengan efisien, tidak menunda pekerjaan, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Pengelolaan waktu yang baik mendukung terciptanya efektivitas kerja secara optimal.

4. Pencapaian Tujuan

   Mengukur sejauh mana karyawan berhasil memenuhi sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pencapaian tujuan menunjukkan kesesuaian hasil kerja dengan harapan perusahaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*/KPI). Semakin banyak target yang tercapai, semakin tinggi tingkat efektivitas kerja.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Soelton et al., (2018) adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban. Menurut Fransiska dan Tupti, (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Menurut Budiasa (2021) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Menurut Juru dan Wellem, (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan dari uraian diatas disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

Beban kerja merupakan jumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan harus disesuaikan dengan kapasitas fisik dan psikis individu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres, kelelahan, atau kejenuhan. Beban kerja yang terlalu berat dapat memengaruhi kinerja serta kondisi fisik dan mental pekerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menimbulkan rasa bosan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2020) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

   Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

   a. Tugas Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, tempat pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lain lain, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan,tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.
   b. Organisasi kerja Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan,kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.
   c. Lingkungan kerja Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, ini sebagai berikut Lingkungan Kerja

Fisik, Lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis

2. Faktor Internal

   Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi,kepercayaan. keinginan dan kepuasan dan lain lain).

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

   Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahai pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

2. Penggunaan waktu kerja

   Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP,

tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai

   Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu sehingga menimbulkan gangguan fisik, emosional, maupun perilaku dalam bekerja. Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan selama bekerja, menunjukkan gejala fisik dan emosional seperti insomnia dan tekanan darah tinggi (Mangkunegara, 2017).

Stres kerja memengaruhi kondisi emosional dan produktivitas pekerja akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan potensi individu (Vanchapo, 2020). Penyebab stres kerja melibatkan faktor individu, seperti keluarga, ekonomi, dan kepribadian, serta faktor lingkungan sekitar, termasuk keamanan, perilaku manajer, dan kurangnya kebersamaan (Vanchapo, 2020). Stres merupakan keadaan tidak stabil yang berpengaruh pada tingkat emosi, fikiran seseorang dan keadaan fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan

lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Karundeng et al., 2024).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tekanan atau ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kesiapan individu, sehingga memengaruhi aspek fisik, emosional, dan perilaku karyawan. Stres kerja tidak hanya ditandai oleh gejala fisik seperti insomnia atau tekanan darah tinggi, tetapi juga berdampak pada stabilitas emosi, kemampuan berpikir, serta produktivitas.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Vanchapo, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antaralain:

1. Faktor individu, seperti masalah keluarga dan tekanan ekonomi, dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan sehingga mengurangi konsentrasi, motivasi, dan kemampuan mengelola emosi saat bekerja.
2. Kepribadian karyawan turut menentukan tingkat toleransi terhadap tekanan kerja, di mana individu dengan kemampuan pengendalian diri yang rendah cenderung lebih mudah mengalami stres.
3. Keamanan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan rasa tidak aman dan kekhawatiran berlebih, sehingga meningkatkan tekanan mental karyawan.
4. Perilaku manajer atau pimpinan, khususnya gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, dan minim dukungan, dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan dan memicu stres kerja.

5. Kurangnya kebersamaan dan kerja sama antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis, menurunkan dukungan sosial di tempat kerja, dan meningkatkan perasaan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Khan et al., (2024) terdapat lima indikator dalam stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan Tugas**,** yaitu tekanan yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan, target pekerjaan yang tinggi, keterbatasan waktu, serta tingkat kesulitan tugas yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental apabila berlangsung secara terus-menerus.
2. Tuntutan Peran, yang berkaitan dengan ketidakjelasan peran (role ambiguity) dan konflik peran (role conflict) yang dialami karyawan dalam organisasi. Ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang dapat menimbulkan kebingungan, sementara konflik peran dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan.
3. Tuntutan Antarpribadi**,** yaitu tekanan yang bersumber dari hubungan kerja dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi yang tidak efektif, serta minimnya dukungan sosial dapat memperburuk kondisi stres kerja.
4. Struktur Organisasi, yang mencakup sistem birokrasi, aturan kerja, prosedur operasional, serta sistem pengambilan keputusan dalam organisasi. Struktur organisasi yang terlalu kaku, berbelit, dan kurang fleksibel dapat menghambat kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat stres kerja.

5. Kepemimpinan Organisasi, yang berkaitan dengan gaya dan perilaku pimpinan dalam mengelola serta membimbing karyawan. Gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang memberikan dukungan, dan minim komunikasi dapat meningkatkan tekanan kerja, sedangkan kepemimpinan yang partisipatif dan suportif cenderung menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

2.4 Fasilitas Kerja

2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran, kenyamanan, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas ini mencakup peralatan, perlengkapan, lingkungan fisik, serta layanan pendukung yang membantu karyawan bekerja secara optimal. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Watloly et al., 2025).

Menurut Moenir, (2018) fasilitas mencakup seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses kerja, baik sebagai alat utama maupun alat pendukung. Fasilitas ini tidak hanya membantu kelancaran pekerjaan, tetapi juga memiliki fungsi sosial, yakni memberikan kenyamanan bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan organisasi, seperti pelanggan, tamu, atau pihak luar. Artinya, fasilitas tidak hanya ditujukan untuk kebutuhan teknis pekerjaan, tetapi juga menciptakan citra positif dan mendukung interaksi sosial dalam lingkungan organisasi. Selanjutnya, Sedarmayanti, (2018) menjelaskan

bahwa fasilitas kerja tidak hanya terdiri dari alat dan bahan, tetapi juga mencakup lingkungan fisik tempat bekerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Dengan kata lain, fasilitas kerja meliputi keseluruhan aspek yang memengaruhi cara seseorang bekerja, mulai dari kelengkapan sarana, tata ruang, kenyamanan lingkungan, hingga cara kerja yang telah diatur sedemikian rupa untuk mendukung produktivitas. Fasilitas yang baik akan membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan keseluruhan sarana, prasarana, lingkungan, dan sistem kerja yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran, kenyamanan, dan efektivitas karyawan dalam bekerja**.** Fasilitas tidak hanya berupa peralatan teknis, tetapi juga mencakup lingkungan kerja dan metode kerja yang tertata baik. Semakin lengkap dan memadai fasilitas yang diberikan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Watloly et al., (2025). fungsi fasilitas secara umum sebagai berikut:

1. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerjaan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjannya tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
2. Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisiensi Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa satu lembaga atau instansi memanfaatkan

tenaga kerja secara ekono mis atau efisiensi mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya).

3. Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktifitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para pegawai tinggi tingkat produktivitasnya.
4. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas finansial kantor. semakin sukses finasial kantor, sebaiknya skala pemberian fasilitas di sesuaikan dengan kesuksesan secara proporsional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang di sediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

2.4.3 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sabri dan Susanti, (2021) terdapat beberapa indikator untuk fasilitas kerja, yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan

   Di dalam satu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. fasilitas yang digunakan di lapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

   Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerjayang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Mudah dalam penggunaan

   Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap pegawai. Dengan alat bantu kerja pegawai, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki pegawai.

4. Mempercepat proses kerja

   Fasilitas kerja yang digunakan akan membantu mempercepat proses pekerjaan karyawan, sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan dapat menghemat waktu kerja dan tenaga karyawan.

5. Penempatan ditata dengan benar

   Fasilitas kerja yang di sediakan oleh perusahaan diletakan pada posisi yang mudah terjangkau atau dekat dengan aktivitas kerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk menambah keakuratan penelitian yang akan penulis lakukan, adapun penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul & Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Nevalya Rifda Abdullah, Moh. Rolli Paramata, 2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo.	X_1: Beban Kerja, X_2: Fasilitas Kerja, Y: Efektivitas Kerja	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda, Sampel 33	Beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja.
2	(Muhammad Rayhan, Azwar, 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Wieda Sejahtera.	X_1: Beban Kerja, X_2: Fasilitas Kerja, Y: Efektivitas Kerja	Kuantitatif kausal, Regresi Linier Berganda, Sampel 30 (Sensus)	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan; fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan; keduanya signifikan secara simultan.
3	(Ayu & Harjatno, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Efektivitas Kerja	X_1: Lingkungan Kerja, X_2: Beban Kerja, X_3: Stres Kerja, Y:	Kuantitatif deskriptif, Regresi Linier Berganda, Sampel 50	Ketiga variabel berpengaruh signifikan secara parsial maupun

No	Penulis (Tahun)	Judul & Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan pada KQ5 Steak and Bowl PT Indonesia Berkah Mandiri.	Efektivitas Kerja		simultan terhadap efektivitas kerja.
4	Yetri R. Y., Alvin A. (2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumbar.	X_1: Beban Kerja, X_2: Disiplin Kerja, Y: Efektivitas Kerja	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda, Sampel 51 (Sensus)	Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap efektivitas kerja.
5	Andriy et al., (2024)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Clanthy Mitra Gas Bitung..	X_1: Stres Kerja, X_2: Beban Kerja, X_3: Lingkungan Kerja, Y: Efektivitas Kerja	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda, Sampel 42 (Sampling Jenuh)	Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kera
6	Nurhalimah, Dedi M., Sungkono (2024)	Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Bengkel (JMC) Cikarang.	X_1: Beban Kerja, X_2: Lingkungan Kerja, Y: Efektivitas Kinerja	Kualitatif deskriptif, Studi Kasus, Wawancara Mendalam	Beban kerja berat dan lingkungan kerja buruk berdampak negatif terhadap efektivitas kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam pembahasan ini sebagai berikut:

1. Variabel independen

   Variabel yang merupakan rangsangan untuk mempengaruhi variabel yang lain. Yang menjadi variabel independen adalah: beben kerja (X1), stres kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3).

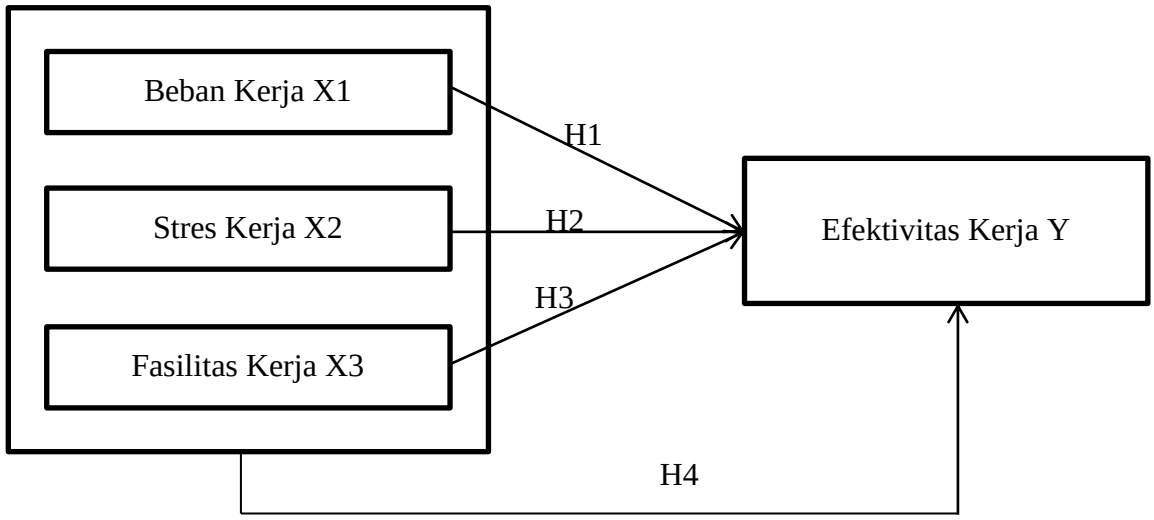
2. Variabel Dependen

   Variabel yang dipengaruhi oleh variabel dependen yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel

dependen adalah efektivitas kerja (Y). Dari uraian diatas, dapat diambil kerangka pemikiran sebagai berikut:

1) Variabel X1 (beban kerja) diduga mempengaruhi variabel Y (efektivitas kerja), variabel X2 (stres kerja) diduga mempengaruhi variabel Y (efektivitas kerja) dan variabel X3 (fasilitas kerja) diduga mempengaruhi variabel Y (efektivitas kerja).
2) Secara bersama-sama variabel X1 (beban kerja), variabel X2 (stres kerja) dan variabel X3 (fasilitas kerja) diduga mempengaruhi variabel Y (efektivitas kerja).

Untuk lebih jelasnya digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2019) hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Beban kerja adalah perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau kapasitas individu, di mana ketidakseimbangan dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja (Soelton et al., 2018). Fransiska dan Tupti (2020) menegaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan memicu ketegangan fisik maupun mental dan dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas hasil kerja. Ketika karyawan menerima beban kerja yang berlebihan, mereka membutuhkan energi, waktu, dan konsentrasi yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas, sehingga efektivitas kerja menurun. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai kapasitas akan mempermudah karyawan mencapai target pekerjaan dengan lebih optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nevalya et al. (2025) dan Yetri & Alvin (2025) mendukung pernyataan tersebut, di mana beban kerja ditemukan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan peneliti terdahulu maka diajukan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Stres kerja merupakan tekanan atau ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya atau kemampuan individu (Mangkunegara, 2017). Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja menyebabkan gangguan fisik, emosional, serta penurunan produktivitas dalam bekerja. Stres kerja dapat mengurangi fokus, mengganggu pengambilan keputusan, menghambat penyelesaian tugas, dan membuat karyawan tidak mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan. Tingkat stres yang tinggi juga dapat menyebabkan kesalahan kerja, absensi, hingga menurunnya motivasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Selvya & Slamet (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan penjelasan dan peneliti terdahulu maka diajukan hipotesis yang kedua sebagai berikut:

H2: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan, seperti peralatan kerja, desain ruang, hingga kelengkapan teknologi (Moenir, 2018). Sedarmayanti (2018) juga menjelaskan bahwa fasilitas kerja mencakup lingkungan fisik dan alat kerja yang membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap akan mempermudah karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat dan

lebih tepat, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kenyamanan selama bekerja. Fasilitas yang memadai juga membantu karyawan mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik, sehingga efektivitas kerja meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nevalya et al. (2025) dan Muhammad R. et al. (2022) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan dan peneliti terdahulu maka diajukan hipotesis yang ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

2.7.4 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Fasiitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Ketiga variabel ini saling berkaitan dalam memengaruhi efektivitas kerja. Beban kerja yang tinggi meningkatkan tekanan fisik dan mental, stres kerja mengganggu keseimbangan psikologis, sementara fasilitas kerja menentukan kelancaran proses pelaksanaan pekerjaan (Sabri & Susanti, 2021). Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut membentuk sistem yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai target dan standar kerja organisasi. Ketidakseimbangan salah satu variabel dapat menurunkan efektivitas kerja, sedangkan kondisi yang ideal pada ketiganya akan meningkatkan kinerja secara optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Selvya & Slamet (2022) serta Andriy et al. (2024) membuktikan bahwa kombinasi beban kerja, stres kerja,

dan faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan dan peneliti terdahulu maka diajukan hipotesis yang keempat sebagai berikut:

H4: Diduga beban kerja, stres kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.