

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan di dunia pekerja organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan. Perusahaan atau organisasi tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya sumber daya manusia, tetapi di lihat sebagai satu kesatuan yang tangguh yang membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan cepat atau lambatnya suatu perusahaan atau organisasi .

Menurut Prasetio dkk(2021:14) Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peran sangat strategis dalam organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pengetahuan dapat menjadi faktor kunci untuk menjalankan seluruh faktor lainnya yang dibutuhkan organisasi. Manusia lah yang akan mengambil keputusan untuk seluruh tindakan sumber daya lainnya

Menurut Handoko dalam Indahingwati dan Nugroho.(2020:24) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan ,seleksi, pengembangan,pemeliharaan ,penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupu organisasi.

Menurut Amstrong dan Taylor dalam Sopiah dan Sangadji (2018:4) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

1. *Support the organizational achieving its objectives by develoving and implementing human resource strategies that are integrated with the business strategy.* Artinya mendukung organisasi mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia yang terintegritas dengan strategi bisnis
2. *Contribute to development of a higt performance culture.* Artinya berkontribusi mengembangkan budaya kinerja tinggi.

3. *Ensure that the organization has the talented, skilled and engage people it needs.* Artinya memastikan bahwa organisasi tersebut memiliki orang-orang berbakat, terampil, dan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterlibatan tinggi.
4. *Create a positive employment and climate of mutual trust.* Artinya menciptakan suasana dan iklim kerja yang saling percaya.
5. *Encourage the application of an ethical approach to people management.* Artinya Mendorong penerapan pendekatan etis terhadap manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan dalam Sopiah dan Sangadji (2018:7) Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar di peroleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Seperti halnya fungsi manajemen umum adalah :

1. fungsi Manajerial

- Perencanaan (*planning*)
- Pengorganisasian (*organization*)
- Pengarahan (*directing*)
- Pengendalian (*controlling*)

1. Fungsi Operasional

- Pengadaan tenaga kerja
- Pengembangan
- Kompensasi
- Pengintegrasian
- Pemeliharaan
- Pemutusan hubungan kerja

Dari definisi diatas manajemen sumber daya manusia apabila telah telah dilaksanakan secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia bukan hanya sekedar menciptakan sumber daya manusia yang produktif yang mendukung tujuan perusahaan atau instansi ,tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja ,potensi dan motivasi pada sumber daya manusia tersebut .

2.1.2 KEPEMIMPINAN

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya.

Timple dalam Sule dan priansa (2018:3) Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan, seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap nama besar organisasi

Menurut Dubrin dalam Sule dan priansa (2018:4) Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara pekerja agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut Tzu dan Cleary dalam Suwatno dan priansa (2018:140) Kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian dan ketegasan.

Menurut Kouzes dan posner dalam Suwatno dan Priansa (2018:140) Kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Menurut Hemhill dan Coons dalam Chaerudin (2019:94) Kepemimpinan adalah perilaku seorang individu yang memimpin aktifitas suatu kelompok kerja kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama .

Menurut Adair dalam Sule dan priansa (2018:10) Fungsi pemimpin dan kepemimpinan berkenaan dengan perencanaan, pemrakarsaan ,pengendalian, pendukung, penginformasian, dan pengevaluasian.

1. Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut Suwatno & Priansa. J.D. (2018:157) ada berbagai macam jenis-jenis kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi antara manajemen dan karyawan, dua karakter yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

- A. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan.
- B. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja

2. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi ,komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistis, dapat dipercaya ,atraktif, dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin yang efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi

Menurut Robert House dalam Sule dan priansa (2018:7) Bahwa tugas kepemimpinan adalah membantu pengikutnya untuk mencapai tujuan dan memberikan pengarahan, dukungan ataupun motivasi yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi. Ini menekankan pada berbagai cara pemimpin dalam memfasilitasi kinerja anggota dengan menunjukkan pada anggota bagaimana ia berkinerja serta memperoleh hadiah atau reward.

2. Empat Macam Perilaku Kepemimpinan

Menurut Robert House dalam Sule dan priansa (2018:7-8) mengidentifikasi ada empat macam perilaku kepemimpinan ,yaitu :

1. Pemimpin Direktif

Pemimpin yang membiarkan pengikutnya tahu apa yang diharapkan dari mereka ,menjadwalkan pekerjaan untuk dilakukan , dan memberi pedoman yang spesifik ,seperti bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Pemimpin Suportif

Pemimpin yang ramah dan menunjukkan perhatian akan kebutuhan para pengikutnya.

3. Pemimpin Partisipatif

Pemimpin yang berkonsultasi dengan anggotanya dengan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Pemimpin Berorientasi-Prestasi

Pemimpin yang menetapkan tujuan menantang dan mengharapkan anggotanya untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

3. Tipe -Tipe Kepemimpinan

Menurut G.R Tery dalam Suwatno & Priansa. J.D. (2018:156) Tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya ,sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non- pribadi (*Non- Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

2. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang karena menganggap dari orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya ,melainkan karena takut.

3. kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan ,segala sesuatu yang petik di serahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya .

4. Kepemimpinan Demokrasi

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerja-pekerjaannya yang sukar,sehingga para bawahannya merasa dihargai pikir-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerak karena paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

5. Kepemimpinan bakat

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahnya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahnya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaanya sejak lahir seolah-olah di takdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahnya, karena bawahnya akan selalu menurut kehendaknya.

4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Filder dalam Mustapa dan Maryadi (2018:9) mengemukakan menghubungkan perilaku kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi pemimpin di suatu saat nanti. Dalam situasi yang berbeda di perlukan pendekatan yang berbeda demi terciptanya efektivitas. Model kepemimpinan ini mengemukakan tiga variabel utama yang menentukan suatu situasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi pemimpin yaitu :

1. Hubungan antara pemimpin dengan anggota kelompok
2. Struktur tugas
3. Kedudukan kewenang pemimpin berdasarkan kewenangan formal

2.1.3 DISIPLIN

Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan dan sebuah kedisiplinan yang dilakukan terus menerus akan membuahkan hasil dimasa yang akan datang. Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang mematuhi akan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban akan pada peraturan organisasi atau instansi dan norma -norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko dalam Sitorus (2020:26) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2020:23) menyatakan bahwa Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nitisemito dalam Mochklas dkk (2021:41) Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis ataupun tidak tertulis

Menurut Arifudin (2018: 6) Disiplin kerja ialah sebuah cara yang digunakan seorang manajer guna dapat berkomunikasi pada karyawannya supaya para karyawan mau mengubah tingkah laku didalam upaya menaikkan kepedulian dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:25) Faktor- faktor yang mempengaruhi kedisiplinan sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai mereka akan berkerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha berkerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterima jauh dari kata memadai, maka ia berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasil lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Dan ini berpengaruh pada kinerja pegawai dan juga organisasi tersebut.

2. Adanya tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan pimpinan dapat menegakan kedisiplinan dirinya dan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan kedisiplinan yang sudah di tetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam organisasi ,

karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan bagi para bawahannya akan selalu meniru yang dilihatnya, apapun yang dibuat pemimpinnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak adanya aturan untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Kedisiplinan tidak mungkin tegak bila peraturan yang dibuat hanya dasar instruksi lisan yang dapat diubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para pegawai akan melaksanakan kedisiplinan bila aturan-aturan tersebut jelas dan merata, sehingga organisasi akan berjalan dengan lancar, jika peraturan-peraturan tersebut di terapkan dengan baik.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seorang pegawai yang melanggar kedisiplinan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan diberikan sanksi tersebut tindakan terhadap pelanggaran kedisiplinan. Maka semua pegawai akan mengingat sanksi tersebut dan menjadi pacuan untuk menjadi lebih baik lagi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga akan mempercepat tujuan yang dicapai.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Karyawan atau pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Sebagai seorang pemimpin tidak hanya memberikan tugas-tugas kepada pegawainya saja, tetapi pemimpin harus memperhatikan pegawainya, seorang bawahan akan merasa senang dan di hargai jika pemimpin memperhatikan pegawainya. Pimpinan yang berhasil memberi

perhatian yang besar kepada para pegawainya akan menciptakan kedisiplinan yang baik. Sehingga akan berpengaruh kepada prestasi ,semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

2. Tingkat Kedisiplinan Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Arja (2020:27) mengemukakan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai adalah

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan . tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar para pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, kedisiplinan baik ,jujur, serta sesuai dengan perbuatannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan akan perusahaan atau pun pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan ,karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan juga ingin diperlakukan sama dengan manusia lain.

5. Waskat

Waskat(pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan di organisasi atau perusahaan. Dengan adanya waskat atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Baik sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pemimpi harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan .

3. Jenis-jenis Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2020: 25) Terdapat tiga jenis disiplin dalam organisasi, sebagai berikut :

1. Disiplin Preventive

Disiplin Preventive kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang ada diperusahaan, sehingga penyelenggara-penyelenggaraan dapat dicegah. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Manajemen harus bertanggung jawab dan mampu menciptakan kondisi preventive dengan berbagai standar dari perusahaan yang ingin dicapai.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif kegiatan ang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan tindakan pendisiplinan.sebagai contoh tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggran-pelanggran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman -hukuman diseriusedilaksanakan.

4. Komponen Penting Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:26) Menjelaskan bahwa disiplin kerja beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Dilihat dari jam masuk ,dan jam pulang sesuai dengan peraturan perusahaan

2. Ketaat pada peraturan kerja

Pegawai menaati semua prosedur kerja dan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan

3. Ketaat pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui seorang pegawai mengikuti Standar Operasional Prosedur atau SOP dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas tersebut.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Semua para Pegawai selalu miliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati , penuh pertimbangan dan teliti dalam bekerja.

5. Bekerja etis (sopan dan santun)

Didalam organisasi perlu adanya saling menghargai dan menghormati baik itu pimpinan maupun pegawai

2.1.4 Beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini pekerjaan yang diterima lebih besar dari pada kemampuan kerja. Kapasitas atau kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas sesuai dengan harapan, akan tetapi kenyataannya berbeda dengan kapasitas secara aktualnya. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan sebuah beban kerja yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Menurut Astuti & Lesmana (2018:45) Mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut irwandy dalam Affandi (2021 : 183) beban kerja adalah frekuensi kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik atau mental akibat beban yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo dalam Sutrisno (2020:29) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah :

A. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti : jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan atau somatis, motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi atau faktor psikis.

B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal diantaranya meliputi :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruangan yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruangan produksi tidak dikelola dengan baik, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

2. Tugas- Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Contoh: melakukan training kepada pekerja saat didatangkan mesin baru dan dalam pengoprasiakan mesin yang berbeda dengan mesin yang sebelumnya.

3. Organisasi Kerja

Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus di laksanakan oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan menimbulkan tekanan atau beban saat bekerja.

2. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo dalam Arja (2020:33) Terdapat beberapa indikator beban kerja , sebagai berikut :

1. Target yang Harus Dicapai

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki target yang telah ditentukan. Dalam hal ini target dapat mempengaruhi tinggi rendahnya beban kerja yang di miliki oleh pegawai atau karyawan tersebut. Perusahaan akan memberikan beban kerja yang sangat tinggi dengan target waktu yang tidak sebanding dengan beban tersebut dapat berdampak semakin besar beban fisik serta psikis ,sehingga akan berpengaruh kepada kinerja pegawai atau keryawan tersebut.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Setiap perusahaan mempunyai SOP (*Standart Operating Procedure*) tersendiri. Segala sesuatu yang berhubungan dengan waktu kerja dan waktu istirahat yang sudah tertera dalam SOP tersebut. Karyawan atau pegawai perlu memahami mengenai waktu dalam bekerja dan juga waktu dalam istirahat. Agar karyawan atau pegawai bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan tidak terjadinya dampak negatif.

3. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bentuk pemahaman karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat membaca dan memahami pekerjaannya melalui SOP yang berlaku pada perusahaan dan lain sebagainya. Dengan penerapan SOP yang baik dan ditaati oleh seluruh pegawai atau karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi

2.1.5 Kinerja

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, output dan bahkan outcome. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. unsur nilai kualitas tersebut meliputi aspek keefektifan, efisien, kecermatan, kecocokan, pemenuhan terhadap standar dan lain sebagainya .

Menurut Syamsudin dalam Pianda (2018 :11) Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan -batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Benardin dan Rusel dalam Sule dan Priansa (2018:218) Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan -kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan dari prestasi kerja, kemampuan ,keahlian ,dan keinginan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan dalam mochklas (2020: 50) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman ,kesungguhan serta waktu

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menuru Gibson dkk dalam mochklas (2020:52) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah :

1. Faktorindividu : Kemampuan,keterampilan ,latar belakang keluarga, pengalaman kerja ,tingat sosial,demografis seseorang
2. Faktor psikologis : Presepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : Struktur oranisasi,desain pekerjaan, kepemimpinan,sistem penghargaan.

2. Kriteria -keteria kinerja pegawai

Menurut Schuler dan Jackson (2018: 122) bahwa ada tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja ,sebagai berikut :

A. Sifat : kriteria berdasarkan sifat memusatkan dari pada karakteristik pribadi seorang pegawai,loyalitas ,keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis penilaian memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaan.

B. Perilaku : kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai. Sebagai contoh apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

C. Hasil : kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbangan bagaimana sesuatu di capai atau di hasilkan.

3. Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Mondy dkk dalam Sule dan priansa (2018:127-128) menyatakan bahawa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang hasil oleh pegawai dalam periode tertentu.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas -tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenanaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir,dan kesedian untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerja Sama

Kerja sama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dengan orang lain, apakah *assignments* , mencakup lembur dengan sepenuh hati

4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Edison dkk dalam Arja (2020:35) Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Target

Fokus pada target , menentang dan realitis, memenuhi kuantitas ,pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kuantitas yang dihasilkan

2. Kualitas

Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang pencapaian kualitas yang dihasilkan .

3. Waktu

Pekerjaan selesai dengan tepat waktu , pelanggan puas atas waktu penyelesaian dan anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu

4. Taat asas

Dilakukan dengan cara yang benar, transparan,dan dapat di pertanggungjawabkan

5. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Wether dan Davis dalam Suryani dan Jhon (2018: 215). Menyatakan beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan organisasi adalah sebagai berikut :

A. Peningkatan Kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manager dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

B. Penyesuaian Kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan atau penurunan gaji.

C. Keputusan Penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan promosi,tansfer,dan demosi bagi pegawai.

D. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pengembangan dan pelatihan bagi pegawai agar kinerjanya lebih optimal

E. Perencanaan dan Pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh setiap pegawai.

F. Prosedur Perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi

G. Menjelaskan Kesalahan Desain Pekerjaan dan ketidak Akuratan Informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan ,serta informasi sumber daya manusia lainnya .

H. Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskirminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menempati suatu posisi atau jabatan

I. Tantangan Eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda-beda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat di sajikan sebagai berikut :

Andri Maulana (2018) melakukan penellitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Suzuki Indomobil Motor Plant Sparepart. Jenis penelilitian ini menggunakan metode kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Purposive Sampling*. Ada pun

sampel tersebut 57 orang responden. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 97,5 % faktor- faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja , disiplin kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 2,5%. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja , disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selvi Syahyana (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Jumlah responden Yang di ambil dalam penelitian sebanyak 70 Responden . penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Berdasarkan analisis data yang diperoleh persamaan regresi linear berganda. yang berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSUD. Kabupaten Bekasi. Ada pun besarnya pengaruh pelatihan, disiplin kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kabupaten Bekasi sebesar 58,8% , sedangkan sisanya sebesar 41,2% di pengaruhi variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan

Rizki Aprilia (2021) melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi ,Beban Kerja ,dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Waskita Beton Precast (Plant Karawang). metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan berupa kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 65,5% faktor faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, beban kerjanya dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 34,5% di jelaska oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, beban kerja dan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

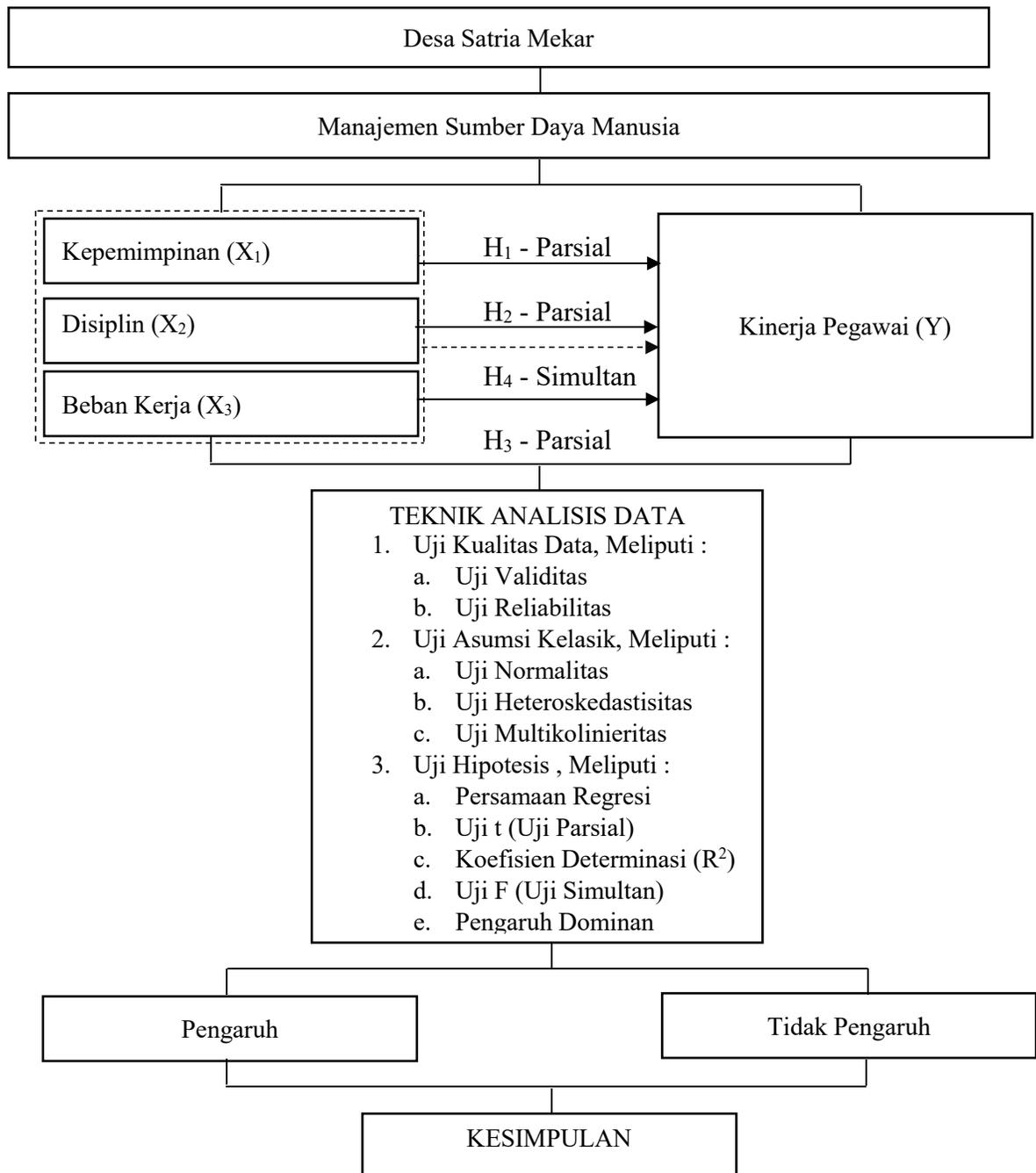
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Andri Maulana (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Suzuki Indomobil Motor Plant Sparepart	Motivasi Disiplin Kerja Kepemimpinan Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1.Uji regresi 97,5 % 2.Uji F, semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Selvi Syahyana (2018)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi	Pelatihan Disiplin Kerja Kompetensi Motivasi Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1.Uji regresi 58,8% 2.Uji F, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Rizki Aprilia (2021)	Pengaruh Motivasi ,Beban Kerja ,dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Waskita Beton Precast	Motivasi Beban Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1.Uji regresi 65,5% 2.Uji F, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Jurnal Terkait (2022)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekarang. Dalam Sugiyono dalam buku Indah (2021:30). Berikut adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



1.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial pengaruh kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

3. Hipotesis 3

$H_0 = 0$. berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai staff di Kantor Desa Satria Mekar Bekasi.