

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Menurut Ajabar (2020: 5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang menyebabkan, meningkatkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja yang tinggi dalam organisasi. Menurut Kadek dan John (2019: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menyatakan tujuan organisasi dengan memanfaatkan manusia maupun orang yang ada di dalamnya. Karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan .

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kadek dan John (2019: 5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian adalah membuat organisasi untuk mengelola rangkaian dari berbagai hubungan kerja, pembagian pekerjaan, aktivitas personalia serta aspek yang lain.
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat guna mencapai target perusahaan.
- d. Pengendalian adalah kegiatan pelaksanaan untuk mengelola semua karyawan supaya mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada kelalaian atau kekliruan maka penting adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah aktivitas melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapat karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah aktivitas untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e. Pemeliharaan adalah aktivitas untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka konsisten bekerja sampai pensiun.
- f. Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Rohman dan Ichsan (2021: 2) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang penting diselesaikan oleh suatu anggota organisasi atau pemegang jabatan dengan jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Fransiska dan Tupti (2020: 3) 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 Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

2. Indikator yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam perusahaan.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai. Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya membentuk perilaku, budaya organisasi adalah suatu kondisi yang tercipta kemudian perilaku organisasi adalah perilaku yang diharapkan dari hasil penciptaan budaya. Budaya organisasi merupakan pemahaman tentang bagaimana karyawan berperilaku, dimana proses pembentukan kebiasaan seseorang dalam menerapkan budaya dalam suatu organisasi memerlukan waktu yang lama untuk dapat diadaptasi (Hasan dan Astuti, 2020: 10).

Menurut Hari (2019: 4) Definisi budaya organisasi adalah Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Indikator budaya organisasi Menurut Hari (2019: 14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif memperhitungkan resiko Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Nabawi (2019: 170) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang (Nursiti dan Aditya, 2020: 9).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan (Hamizar, 2020: 2).

Sinaga, dkk (2020: 12) Mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2. Indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Akan tetapi penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Yandri (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang. Jumlah sampel sebanyak 63 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 12% faktor – faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan beban kerja. Hasil uji t secara parsial variabel budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F

menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD kota Padang.

Febriani (2023) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Jumlah sampel sebanyak 120 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 16% faktor – faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Hasil uji t secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

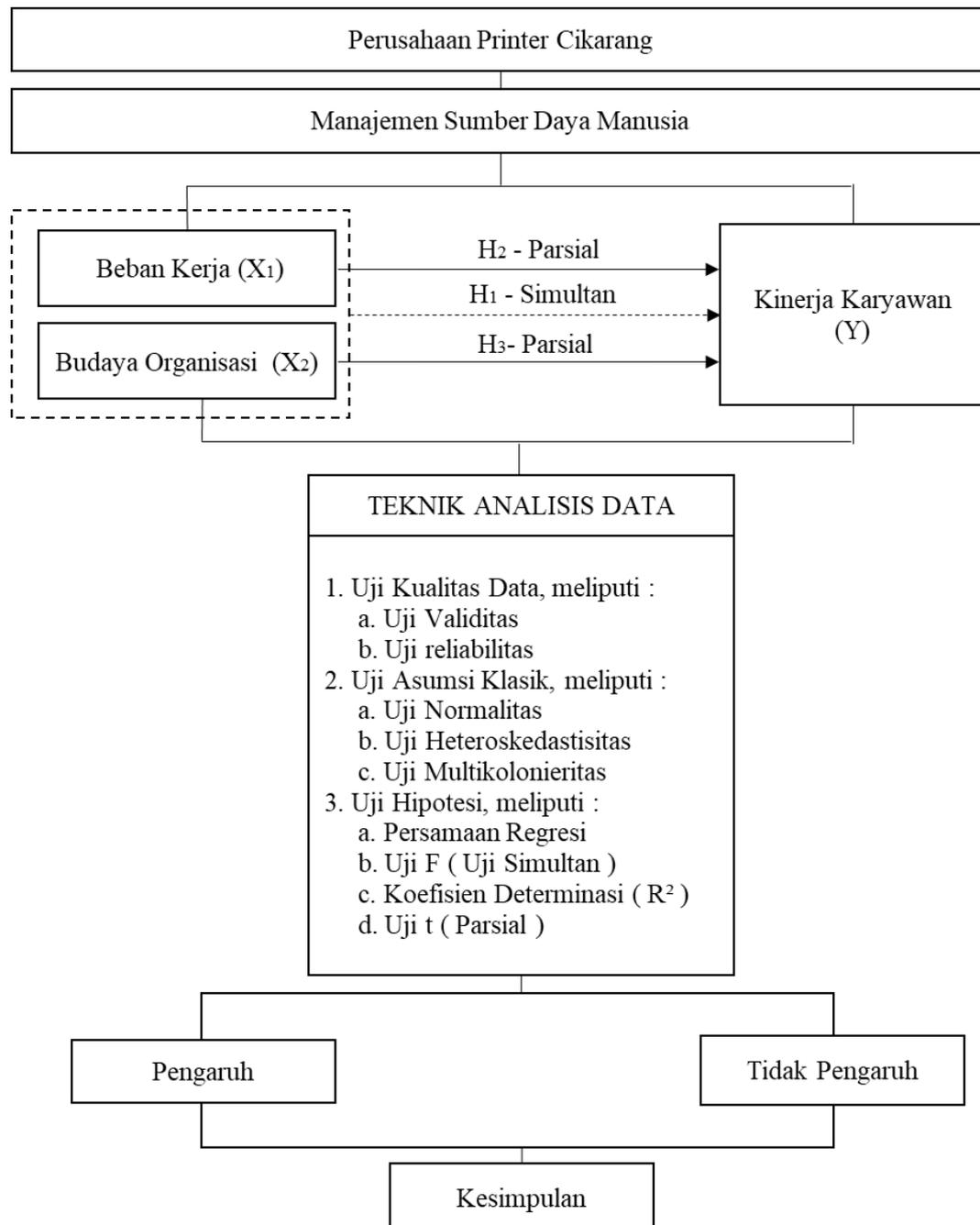
Nekasen (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Jumlah sampel sebanyak 90 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 11% faktor – faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan jam kerja. Hasil uji t secara parsial variabel beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Yandri (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang	Budaya organisasi Beban kerja Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 12 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji T semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Febriani (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan	Budaya organisasi Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 16 2. Uji t, variabel Budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Nekasen (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Beban kerja Jam kerja Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 11 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji T semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah kerangka yang menggambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian. Kerangka ini dapat membantu peneliti dalam memahami bagaimana variabel saling terhubung dan mempengaruhi satu sama lain. (Widodo, 2020:1)



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan persepsi beban kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan persepsi beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial persepsi beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial persepsi beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.