

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia seperti administrator sistem. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan dan akuisisi tenaga kerja, pemilihan dan penempatan pekerjaan, pengembangan melalui pelatihan, integrasi dan pemeliharaan termasuk kompensasi, kinerja pekerjaan dan evaluasi pengembangan karir, dan pemutusan atau pemutusan hubungan kerja dan pemeriksaan pribadi. termasuk SDM juga merupakan sekumpulan proses untuk dapat menangani masalah-masalah yang dihadapi karyawan, pekerja, manajer dan karyawan lainnya sehingga dapat mendukung jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang

telah ditetapkan. Umumnya bagian atau unit yang mengelola sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia yang sering disingkat HRD (*Human Resources Department*).

Menurut Sinambela (2018:7) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya individu yang ada. Menurut Afand (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada antar individu (pegawai). Kepemimpinan dan komitmen dikembangkan secara optimal dalam kehidupan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan fungsi merencanakan, mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melakukan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberdayaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Tugas Manajemen

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Tugasnya adalah mendefinisikan program manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

b. Fungsi Organisasi (*Organizing*)

Yang harus dilakukan adalah membangun dan membentuk organisasi dengan merencanakan struktur hubungan antar karyawan dan tugas yang akan dilakukan, termasuk menentukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Tugasnya adalah mendorong karyawan agar dapat dan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan tugas untuk mengukur, memantau, dan mengendalikan kegiatan yang dilakukan untuk

mengetahui sejauh mana rencana yang telah dibuat, khususnya di bidang ketenaga kerjaan.

2. Fungsi Oprasional

a. Pengadaan sumber daya manusia

Rekrutmen adalah kegiatan yang melibatkan penyediaan sumber daya manusia dalam jumlah dan kualitas yang tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnis.

Rekrutmen adalah pekerjaan/bidang tanggung jawab departemen SDM.

b. Pengembangan

Setelah merekrut karyawan, sumber daya manusia harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui pelatihan dan pengembangan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Pemberian kompensasi/balas jasa

Pembagian imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berwujud maupun tidak berwujud, adil dan sesuai kepada karyawan/kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian karyawan

Fungsi integrasi bertujuan untuk melindungi kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

Oleh karena itu, perusahaan harus memahami perasaan dan sikap karyawan, yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijakan kepegawaiannya.

e. Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan pemeliharaan seorang karyawan memastikan kelangsungan situasi yang dicapai oleh fungsi sebelumnya.

f. Pemutusan Hubungan

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan menjadi kompleks dan mempersulit kembalinya pekerja ke masyarakat, karena pekerja akan keluar dari perusahaan sementara masa kerjanya belum berakhir. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul dari pemutusan hubungan kerja, seperti: Pemberian pesangon, pesangon, hak pensiun.

3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:11) terdapat empat tujuan sumber daya manusia yaitu :

a. Tujuan Sosial

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuat organisasi bertanggung jawab secara sosial dan

etis untuk kebutuhan atau tantangan publik dan untuk meminimalkan konsekuensi negatif dari tuntutan tersebut pada organisasi. Manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menetapkan tujuan formal bagi organisasi yang akan membentuknya untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Tujuan Fungsional

Mendukung masukan SDM pada tingkat yang konsisten dengan kebutuhan organisasi. Karena tujuan operasional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi semakin kompleksnya manajemen sumber daya manusia dengan layanan konsultasi yang sesuai dengan kompleksitas ini.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia memainkan perannya sendiri dalam mencapai tujuan pribadi setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas SDM yang dirancang oleh manajemen harus berfokus pada penciptaan kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat karyawan dan organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting, karena pemimpinlah yang mengarahkan dan membimbing organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sekaligus bukanlah tugas yang mudah. Karena Anda harus memahami perilaku yang berbeda dari setiap bawahan. Bawahan dipengaruhi untuk berkomitmen dan berkontribusi pada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya upaya pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya.

Wijono (2018:3) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi pengikut atau karyawan untuk bekerja menuju tujuan organisasi. Menurut Fahm (2017:15) Manajemen adalah ilmu yang mempelajari secara komprehensif bagaimana memimpin, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas sesuai dengan peraturan yang direncanakan. Menurut Ansory & Indrasari (2018:86) Kepemimpinan adalah kemampuan proses untuk mempengaruhi kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara garis besar adalah semua aktivitas yang

melibatkan mengarahkan dan mempengaruhi orang lain, bekerja sama dengan orang lain dan ingin menawarkan ide atau gagasan baru kepada organisasi untuk pencapaian tujuan bersama.

2. Faktor – Faktor Kepemimpinan

Menurut Rahayu (2017) dalam melaksanakan kegiatan memimpin terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan , yaitu:

a. Kepribadian pemimpin

kepribadian itu sendiri diciptakan oleh karakter pemimpin, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Hal-hal tersebut meliputi nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman manajemen.

b. Harapan dan perilaku manajer

Karakteristik yaitu harapan dan perilaku karyawan yang mempengaruhi desain gaya kepemimpinan yang digunakan untuk memimpin.

c. Persyaratan posisi

Persyaratan posisi yaitu fakta bahwa setiap posisi memiliki tuntutan dan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

d. Suasana dan kebijakan organisasi

faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota dan manajemen atasan.

e. Perilaku dan karyawan

Karyawan adalah referensi penting bagi manajer, melalui mana mereka mendapatkan masukan dan dapat meningkatkan efisiensi kerja manajer itu sendiri.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Badu dan Novianty (2017:47) secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 5, yaitu: Fungsi Instruktif Manajer bertindak sebagai komunikator yang mendefinisikan isi pesan, bagaimana pesan dibuat, kapan dibuat, dieksekusi, melaporkan hasil dan di mana pesan dibuat sehingga keputusan dibuat secara efektif.

a. Fungsi Konsultif

Pemimpin dapat menggunakan fitur ini sebagai komunikasi dua arah, dimana pemimpin memerlukan pertimbangan dan konsultasi dengan yang dipimpinnya saat mengambil keputusan.

b. Fungsi Partisipasi

Manajer yang melakukan tugas ini berusaha untuk melibatkan karyawan mereka baik dalam pengambilan keputusan maupun implementasi.

c. Fungsi Delegasi

Dengan melakukan tugas ini, manajer memberikan wewenang untuk mengambil keputusan atau memutuskan. Tugas pendelegasian itu sendiri merupakan kepercayaan pengurus kepada orang-orang tertentu berupa penyerahan kekuasaan yang bertanggung jawab.

d. Fungsi Pengendalian.

Tugas ini mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengarahkan seluruh aktivitas anggota atau pegawainya secara terarah dan terkoordinasi agar tujuan bersama dapat tercapai. Dalam fungsi kontrol, manajer biasanya mengarahkan, mengkoordinasikan, dan memantau.

4. Dimensi Kepemimpinan

Berikut adalah dimensi dan indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (2018:13), yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini. yang menguraikan empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal sebagai konsep "4I". Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata: "kepemimpinan", yang berarti seseorang yang mengarahkan dan mengkoordinasikan, dan "transformasi", yang

berasal dari kata "mengubah", yang berarti "mengubah satu bentuk ke bentuk lain". Ditafsirkan demikian, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu menerjemahkan ide menjadi kenyataan atau menerjemahkan konsep menjadi tindakan nyata. Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (2010:304) adalah:

a. Idealize Influence

Pemimpin harus menjadi contoh yang baik untuk diikuti karyawan, yang menciptakan rasa hormat dan kepercayaan kepada pemimpin

b. Inspirational Motivation

Pemimpin harus mampu memberikan karyawannya motivasi dan tujuan yang jelas yang harus mereka capai.

c. Intellectual Stimulation

Pemimpin harus mampu mendorong ide dan gagasan baru dari karyawannya, manajer juga harus memungkinkan karyawannya menjadi pemecah masalah dan berinovasi di bawah kepemimpinannya.

d. Individualized Consideration

Manajer harus waspada, mendengarkan keluhan dan memahami kebutuhan karyawannya. Semua dimensi ini, bila diterapkan dengan benar, membantu memaksimalkan peran manajer dalam organisasi. Manajer diharapkan

mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan mendorong dan mendorong ide-ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khusus mereka, serta menjadi pemimpin yang peduli dan dapat menghargai semua karyawan.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Istilah beban kerja tidak hanya berarti pekerjaan yang dianggap berat, tetapi juga pekerjaan ringan. Beban kerja mengacu tidak hanya pada beban kerja, tetapi juga pada pekerjaan yang sama atau sebaliknya, kelebihan atau kekurangan pekerjaan. Menurut Hermingsih dan Purwant (2020:580) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Menurut Meilasari et al. (2020:607) Beban kerja adalah kelompok atau rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pengelola tugas dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu pada Jumat (2019:20) Beban kerja adalah kelompok atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pejabat dalam waktu tertentu. Lalu Saree (2018:40) berpendapat bahwa *workload* adalah beban kerja yang

terlalu banyak, sehingga dapat menimbulkan ketegangan. Ini mungkin karena keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, cakupan pekerjaan mungkin terlalu besar.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah segala jenis pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja yang harus berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yang dapat tercermin dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, waktu/Batas waktu waktu yang tersedia bagi karyawan untuk melakukan tugasnya dan pandangan subjektif individu tentang pekerjaan itu.

2. Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:134) mengatakan beban kerja memiliki beberapa dimensi antara lain sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja adalah tentang seberapa baik karyawan memahami pekerjaannya. Misalnya, karyawan unit produksi berhubungan dengan mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman para pekerja untuk mengendalikan mesin produksi berkontribusi pada pencapaian tujuan produksi yang ditentukan

b. Penggunaan Waktu Kerja

Jam kerja sesuai SOP pasti akan meminimalkan beban kerja karyawan. Namun, terkadang organisasi tidak memiliki instruksi SOP atau tidak melaksanakan instruksi SOP secara konsisten, dan waktu yang dialokasikan untuk karyawan biasanya berlebihan atau sangat terbatas. Sebagai contoh, sebuah produsen alat musik menetapkan target karyawannya untuk merakit 40 alat musik per hari, padahal kemampuan rata-rata karyawan saat itu hanya 20 rakitan alat musik per hari. Awalnya, karyawan itu baik-baik saja dengan melakukan ini. Namun, tentu saja, melakukan pekerjaan ini membutuhkan energi fisik dan mental, yang jauh lebih tinggi daripada perusahaan alat musik yang menawarkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik karyawan biasa.

c. Target Yang Harus Dicapai

Sasaran kerja yang ditentukan oleh perusahaan tentu saja berdampak langsung pada beban kerja karyawan. Semakin sedikit waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas tertentu, atau ketidakseimbangan antara waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran kinerja dan beban kerja yang dialokasikan, semakin besar beban kerja dan pengalaman staf.

3. Faktor Beban Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:145) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan karyawan itu sendiri. Kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja. Desain tempat kerja yaitu kesesuaian penataan kursi, meja dan ruang kantor lainnya. Hal ini berdampak signifikan terhadap kenyamanan dan penampilan beban kerja pekerja. perencanaan kerja yaitu alat kerja dan metode atau cara kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dapat merusak kesehatan dan hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja terutama pencahayaan dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang cukup berpengaruh signifikan terhadap kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikologis di tempat kerja dapat memberikan efek positif dan tidak negatif. Faktor lingkungan psikologis adalah masalah yang berkaitan dengan hubungan sosial dan

organisasi. Penyakit mental yang memengaruhi kepuasan kerja, terlalu banyak pekerjaan atau tidak cukup waktu. Ketika pekerjaan harus segera dilakukan, tekanan dan ketegangan bisa muncul. Pekerjaan yang berlebihan tidak serta merta menyebabkan stres, sehingga karyawan tidak serta merta merasa tidak aman dengan pekerjaannya. Sistem kontrol yang tidak efektif atau buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan lebih lanjut. Misalnya, ketidakstabilan iklim politik, kurangnya umpan balik atas prestasi kerja dan kurangnya wewenang sesuai dengan tanggung jawab. Akibat kurangnya pengawasan, ketidaktepatan dalam menerbitkan izin sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdampak pada penerbitan izin yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang disyaratkan pegawai. Karyawan yang tanggung jawabnya berada di luar kewenangannya mudah merasakan ketidakcukupan akibat beban kerja yang berat dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Noviani (2021:15) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan yaitu adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja Menurun

Lingkungan psikologis di tempat kerja dapat memberikan efek positif dan tidak negatif. Faktor lingkungan psikologis adalah masalah yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi. Penyakit mental yang memengaruhi kepuasan kerja terlalu banyak pekerjaan atau tidak cukup waktu. Ketika pekerjaan harus segera dilakukan, tekanan dan ketegangan bisa muncul. Beban kerja yang berlebihan tidak terlalu berat, beban kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan pekerja, beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kualitas kerja, cacat fisik dan kehilangan konsentrasi, pengendalian diri dan ketelitian kerja yang tidak sesuai standar.

b. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan muncul karena hasil pekerjaan, yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai harapan. Peningkatan ketidakhadiran. Terlalu banyak pekerjaan juga dapat menyebabkan karyawan menjadi terlalu lelah atau sakit. Hal ini merugikan kelancaran fungsi organisasi karena absensi yang berlebihan dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

Terlalu banyak pekerjaan juga dapat menyebabkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini merugikan kelancaran fungsi organisasi karena absensi yang berlebihan dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kemauan untuk berinvestasi sebanyak mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan, yang bergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Padahal kerja adalah setiap kegiatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena tergugah, terdorong dan antusias untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, riang dan sungguh-sungguh, sehingga hasil kegiatan yang dilakukannya baik dan berkualitas. Kadarisman (2017:276) menemukan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai-nilai ini tidak terkalahkan dan memberi orang kekuatan untuk berperilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan sesuatu yang kasat mata atau tidak terlihat karena hanya dapat dirasakan oleh orang itu sendiri. Hal ini menyulitkan perusahaan untuk menentukan karyawan mana yang memiliki motivasi tinggi dan mana yang memiliki motivasi rendah. Menurut Sedarmayant (2017:154) Motivasi adalah kekuatan esensial yang mendorong seseorang untuk bertindak atau tidak.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu.

2. Dimensi Motivasi

Menurut Hamali (2018:138) menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, kebutuhan tersebut memotivasi mereka untuk menggunakan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan ini adalah:

a. Need for achievement

Kebutuhan akan tindakan, yang mencerminkan kemauan untuk memecahkan masalah. Seorang karyawan dengan kebutuhan akan kinerja terbaik berani mengambil risiko

besar. Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, selalu dengan keinginan untuk tampil lebih baik.

b. Need for affiliation

Kebutuhan untuk dimiliki, yaitu keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, bersama orang lain, tanpa ingin melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. Need for power

Kebutuhan akan kekuasaan yang mencerminkan keinginan untuk mendapatkan otoritas untuk mempengaruhi orang lain.

3. Faktor-Faktor Motivasi

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018:24) ada dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

a. Faktor Internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang egois dan manja biasanya kurang peka terhadap motivasi yang diberikan, sehingga menciptakan motivasi kerja secara bersama-sama cukup sulit. Oleh karena itu, kebiasaan yang

diwariskan sejak kecil, nilai-nilai yang dimilikinya dan sikap alami seseorang sangat berpengaruh terhadap motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Pekerja yang berpendidikan tinggi cenderung lebih termotivasi karena sudah memiliki perspektif yang lebih dibandingkan dengan pekerja yang berpendidikan rendah, begitu pula sebaliknya jika tingkat pendidikannya tidak digunakan secara optimal atau tidak diakui secara memadai. Manajer kemudian melemahkan motivasi karyawan dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan

Kepribadian seseorang ingin bekerja keras ketika mereka memiliki keinginan pribadi untuk mewujudkannya.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya sejalan dengan motivasi: semakin besar kebutuhan seseorang terpenuhi, semakin besar pula motivasi karyawan untuk bekerja.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan prestasi kerja yang selanjutnya mempengaruhi motivasi kerja

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkorelasi sangat kuat dengan motivasi kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan tingkat motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di seluruh area kerja dan sarana prasarana di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar orang yang ada di dalamnya.

2) Kompensasi Yang Memadai

Remunerasi yang sesuai adalah insentif yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Upah rendah tidak memotivasi karyawan.

3) Supervisi Yang baik

Manajer harus memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Supervisor membangun hubungan yang positif dan membantu memotivasi karyawan dengan

bersikap adil dan tidak diskriminatif, memungkinkan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja, memberikan umpan balik kepada karyawan yang mengakui kontribusi dan kinerja karyawan, dan dukungan perencanaan dan pengembangan karir karyawan.

4) Ada Jaminan Karir

Karier adalah serangkaian tugas terkait pekerjaan yang telah diselesaikan seseorang selama hidupnya.

Dalam karir mereka, karyawan berusaha untuk dapat merespon secara komprehensif kebutuhan individu.

Seseorang berusaha untuk bekerja keras dan mengorbankan apa yang dimilikinya untuk

perusahaan, ketika orang tersebut merasa bahwa pekerjaan tersebut menawarkan jaminan karir yang

jelas. Hal ini dimungkinkan ketika perusahaan dapat menawarkan jaminan karir masa depan dalam bentuk

promosi, gelar atau jaminan kesempatan dan magang untuk mengembangkan potensi karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Jabatan atau jabatan dalam suatu posisi tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan

kompensasi, tetapi juga jika mereka berharap memiliki kesempatan untuk bekerja di perusahaan atau agensi tempat mereka bekerja. Seseorang yang bertindak dalam suatu posisi merasa dipercaya, memiliki tanggung jawab dan kekuatan lebih untuk menjalankan aktivitasnya.

6) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui mempengaruhi motivasi didasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi. Ketika karyawan menemukan kebijakan organisasi kaku, biasanya menghasilkan keterlibatan karyawan yang rendah.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. .Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afand (2018:83) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, menurut wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum dan kesusilaan, untuk meraih etika. Menurut Batbual (2021:3) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama waktu tertentu, dan kuantitas serta kualitas dari manajer dan bawahan dibandingkan dengan

standar, tujuan atau pencapaian yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Pelayanan perawatan menurut Hasibuan & Sinurat (2020:48) adalah penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pendidikan keperawatan untuk dapat menerapkan pengetahuan tersebut dalam pemberian pelayanan dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan dan perawatan pasien sesuai dengan tugas, kewajiban dan keterampilannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Dimensi & Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas Hasil Kerja

Semua jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam angka atau padanan numerik lainnya. Ketepatan waktu dan volume pekerjaan adalah ukuran yang mempengaruhi volume pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu.

b. Kualitas Hasil Kerja

Segala jenis ukuran yang berkaitan dengan mutu atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam angka atau angka lain yang setara. Ketelitian, keterampilan dan kebersihan adalah ukuran kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

3. Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Setiap karyawan memiliki keterampilan dan keahlian yang berbeda. Karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian profesionalnya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan instansi/perusahaan. Sikap mental adalah keadaan pikiran yang memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental karyawan harus psikofisik (mental, fisik, siap untuk tujuan dan situasi). Ini berarti bahwa karyawan harus siap secara mental dan mampu menggunakan dan membentuk situasi kerja. Motivasi berprestasi adalah motivasi

pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga prestasi kerja (performance) dapat dicapai dengan penilaian yang terpuji.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Riska Agustina/2018/ Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bank bukopin kcp setia budi Medan	A.Kepemimpinan 1). Sifat 2) Kebiasaan 3)Tempramen 4)Watak 5) Kepribadian B.Beban Kerja 1) Beban waktu 2) Beban usaha mental 3) Beban tekanan psikologis C.Motivasi Kerja 1.Rasa Aman 2.Gaji 3.Lingkungan Kerja 4.Penghargaan D.Kinerja Karyawan 1).Tujuan 2) Standart 3) Umpan balik 4) Alat dan sarana 5) Kompetensi 6) Motif 7) Peluang	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di Bank Bukopin kcp setia budi Medan
2.	Lidia Santia Rahmi/2023/ Pengaruh Kepemimpinan	A.Kepemimpinan transformasional 1.Kharisma 2 Motivasi Inspiratif	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Tranformasional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KPBN INACOM	3 Stimulasi Intelektual 4 Perhatian yang Individual B. Beban kerja 1.Kondisi pekerjaan 2.Penggunaan waktu kerja 3.Target harus dicapai C.Kinerja Karyawan 1.Kualitas kerja 2 Perencanaan dan perorganisasian kerja 3 Berorientasi pada hasil 4 Memperioritaskan 5 Bekerja secara efisien		terhadap kinerja kerja karyawan di PT. KPBN INACOM
3.	Hamud Anugra Hangtua/2022/ Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten simeulue	A.Beban Kerja 1.Target yang harus dicapai 2.Kondisi Pekerjaan 3.Penggunaan waktu kerja 4. Standar Pekerjaan B.Motivasi Kerja 1.Daya pendorong 2.Kemauan 3.Kerelaan 4.Keahlian 5.Keterampilan 6.Tanggung jawab 7.Kewajiban 8.Tujuan C.Lingkungan Kerja 1.Perengkapan Kerja 2.Pelayanan Kepada Masyarakat 3.Kondisi Kerja 4.Hubungan Personal D.Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Karyawan 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Waktu Kerja		
4	Indah Puji Hastuti/2019/ Pengaruh kepemimpinan, reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Kamaltex Karangjati)	A.Kepemimpinan 1.Bersifat Adil 2.Memberi Sugesti 3.Mendukung tercapainya tujuan 4.Sebagai katalisator 5.Menciptakan Rasa aman 6.Wakil Organisasi 7.Sumber Inspirasi 8.Bersikap Menghargai B.Reward 1.Pengaruh social 2.Pengaruh psikis C.Beban Kerja 1.Faktor Eksternal 2.Faktor Internal D.Kinerja Karyawan 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan Waktu 4.Kehadiran karyawan 4.Kemampuan Bekerja	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, reward dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Kamaltex Karangjati

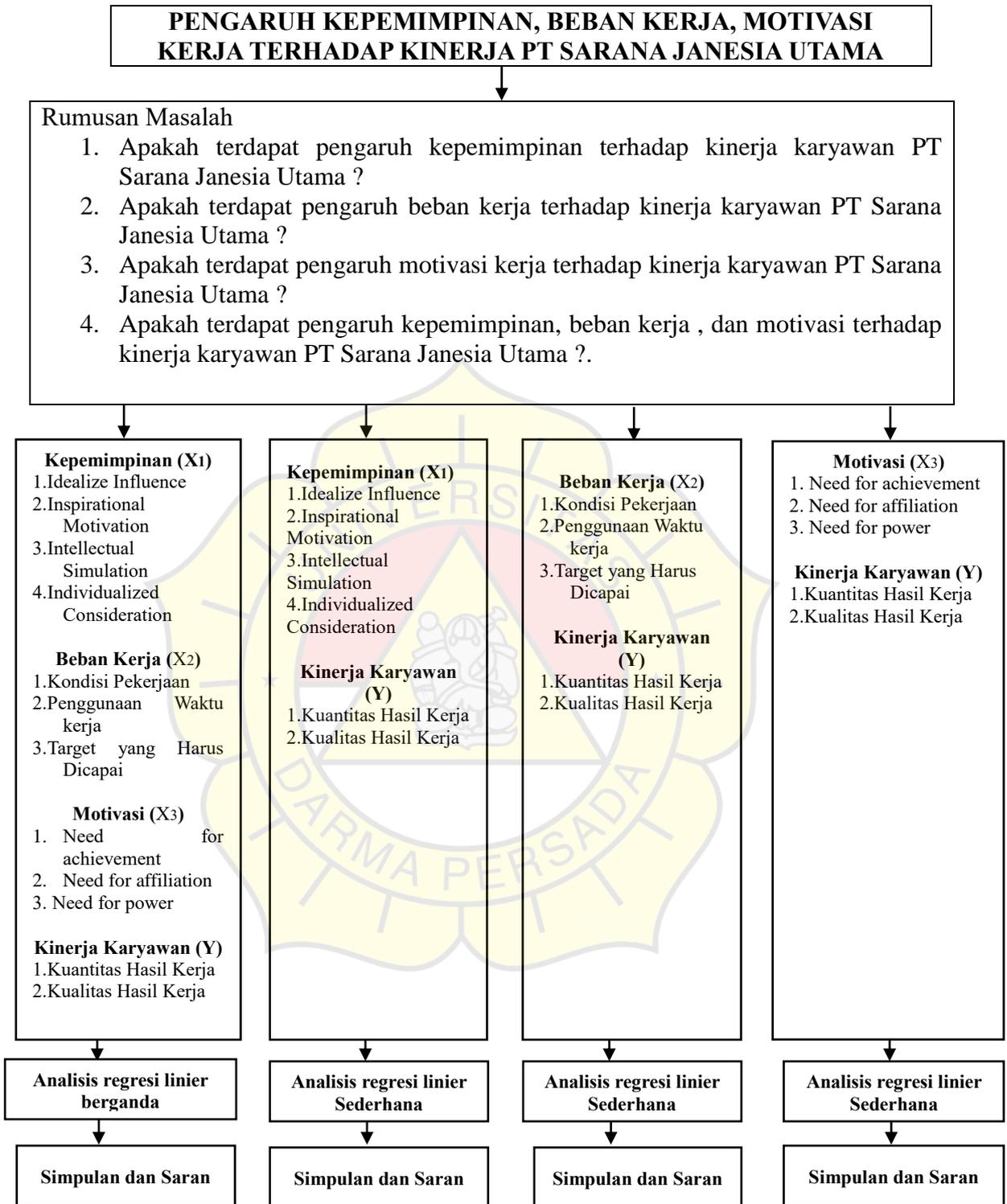
Sumber : Olah data Penulis

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk

merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti yang ditunjuk pada gambar berikut:



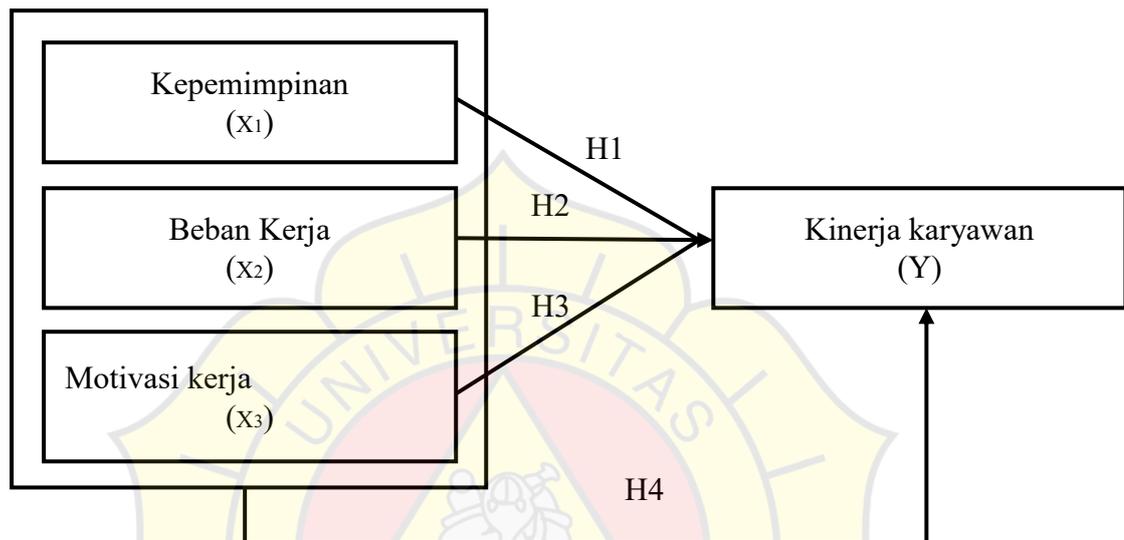


Sumber : Olah data Penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Olah data Penulis

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

H1: Kepemimpinan (x_1), Beban kerja (x_2), dan Motivasi (x_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

H2: Kepemimpinan (x_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Beban Kerja (x_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Motivasi Kerja (x_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hubungan antar variable dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama?

H₀: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (x_1), beban kerja (x_2), motivasi kerja (x_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sarana Janesia Utama

H_a: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (x_1) beban kerja (x_2), motivasi kerja (x_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sarana Janesia Utama

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Janesia Utama?

H₀: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sarana Janesia Utama

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sarana Janesia Utama?

H₀: Tidak ada pengaruh antara beban kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a: Terdapat pengaruh antara beban kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sarana Janesia Utama

4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sarana Janesia Utama?

H₀: Tidak ada pengaruh antara motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a: Terdapat pengaruh antara motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sarana Janesia Utama

