

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Menurut (Wadji 2019:5) manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat

Adapun menurut (Gary 2019:9) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut (Pradja 2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki

oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau karyawan, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut pendapat (Wulandari 2020:103) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses awal dalam menjalankan sebuah ide pada masa yang akan datang dan merupakan langkah awal dari rangkaian kegiatan yang dilakukan. Karena itu dibutuhkan berbagai instrumen yang dapat membantu memprediksi perkembangan, situasi, dan kondisi yang terjadi pada waktu rencana tersebut dilaksanakan. Penentuan alternatif pelaksanaan aktivitas di masa yang datang memerlukan berbagai pendekatan dan analisis yang matang sebagai dasar dalam menyusun perencanaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah serangkaian aktivitas yang merangkum dan menguraikan fungsi dan aktivitas yang dilakukan

dalam setiap unit pekerjaan, dan menampungnya dalam bingkai struktural. Oleh karena itu, organisasi adalah wadah untuk mengelola pembentukan kerangka struktur administrasi, dan organisasi adalah fungsi manajemen dari pembentukan bingkai struktur. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian adalah merinci fungsi dan kegiatan yang dilakukan untuk menghindari tumpang tindih pekerjaan, monopoli dan konflik antar individu, serta untuk mengurangi dampak spesialisasi yang berlebihan, seperti kurangnya semangat kerja, konflik karena adanya ego sentris dengan menganggap satu unit lebih penting dari lainnya. Oleh karena diperlukan pembagian fungsi dan aktivitas yang jelas.

3. Pengadaan karyawan (*Staffing*)

Pengadaan Karyawan adalah fungsi dan aktivitas menyediakan dan mengerahkan sumber daya yang dimiliki dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi dengan mengisi posisi yang diperlukan agar organisasi dapat bergerak. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam fungsi ini adalah memastikan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan pada posisi tersebut, orang-orang yang ditempatkan. Setiap Karyawan harus memperoleh kesempatan yang sama dalam peningkatan kualitas atau kelompok yang mengarah padaperubahan lingkungan, hal tersebut merupakan tuntutan karyawan.

4. Pelaksanaan(*Actuating*)

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat. Semua fungsi dan aktivitas perlu komunikasi agar terkoordinasi dan saling mengontrol terwujudnya tujuan organisasi. Setiap kesalahan yang dapat dipantau perlu diperbaiki sesegera mungkin. Yang paling penting adalah seluruh kegiatan yang dilaksanakan seharusnya sesuai dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Menyalahi perencanaan awal berarti membawa ke hal yang baru sehingga dapat menuju ke kegagalan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut (Larastis 2018:19) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi.

Dalam hal ini produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan fungsional

Tujuan Fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:12), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitmen and*

evaluation.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Melakukan pendidikan, pelatihan dan penilai kinerja karyawan.
- g. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonya.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Monika, 2019:10), beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Lalu menurut (Ratnasari, 2020:2), jika dilihat dari sudut pandang operasional terkadang beban kerja bisa diartikan menjadi berbagai tanggung jawab dalam pekerjaan atau usaha yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut (Vanchapo, 2020:8) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang

harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2019:29) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus dijalani oleh karyawannya yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur yang berada di dalam perusahaan

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*standard operating procedur*) dapat meminimalisir beban kerja karyawan

c. Target yang harus dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu dengan yang lain.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berbagai faktor yang memberikan pengaruh beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2018:33) meliputi:

a. Faktor internal

Faktor internal yang dimaksud berupa jenis kelamin, usia, status, kesehatan, motivasi, persepsi dan sebagainya dimana faktor ini diakibatkan oleh reaksi beban kerja yang dialami di dalam tubuh karyawan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal ditemui mampu memberikan pengaruh kepada beban kerja. Yang dimaksud dari faktor eksternal ini seperti:

1. Tugas

Faktor ini mengacu berbagai hal terkait seperti fasilitas atau peralatan baru yang berguna untuk membantu karyawan mengatasi kesulitan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Organisasi kerja

Struktur kerja dan jadwal pekerjaan dibutuhkan karyawan untuk menuntaskan suatu pekerjaan, dengan cara ini lamanya jam kerja, waktu istirahat dan perencanaan karir sampai gaji akan berkontribusi kepada beban kerja yang ditanggung oleh karyawannya sendiri.

3. Lingkungan kerja

Kenyamanan karyawan dapat dilihat dari lingkungan tempat bekerja. Jika suatu lingkungan kerja yang tidak kondusif semisal tempat kerja yang panas, penuh debu, berasap dan tidak memiliki ventilasi yang cukup atau lingkungan kerja yang berbahaya sehingga karyawan akan merasa tidak nyaman untuk bekerja.

4. Jenis Beban Kerja

Terdapat dua jenis beban kerja menurut (Koesomowidjojo 2019:25) diantaranya:

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaannya.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

5. Langkah Pelaksanaan Analisis Beban Kerja

Menurut (Azan, 2020:55), langkah pelaksanaan analisis beban kerja dilakukan melalui tahapan seperti:

- a. Mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan pengisian instrument formular isian, formular inventarisasi jumlah pemangku

jabatan, panduan wawancara dan pengamatan langsung serta referensi.

b. Pengolahan data yang dilaksanakan dengan merakapitulasi jumlah beban kerja jabatan, penghitungan kebutuhan pejabat/karyawan, tingkat efisiensi unit dan prestasi kerja unit.

c. Menetapkan hasil analisis beban kerja yaitu proses menetapkan evaluasi serta penilaian berdasarkan data yang telah diolah dan ditelaah sebelumnya.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut (Rivai, 2019:10) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lalu Menurut (Budiarti, 2019:5) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang terhadap pencapaian organisasi. Kepemimpinan adalah timbal balik, dan terjadi antara orang-orang. Kepemimpinan bersifat kreatif, selalu dinamis dan melibatkan penggunaan kekuasaan (*decisions of power*).

Menurut (Coulter, 2020:3) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang di kehendaki pimpinannya menjadi realita.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Rivai, 2018:5) sebagai berikut :

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
 - 1) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - 2) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
 - 3) Kemampuan yang efektivitas.
- b. Kemampuan yang efektivitas.
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - 3) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif.

- 1) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - 2) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - 3) Mampu dan meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- 1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan organisasi menggunakan sisa untuk keperluan pribadi.
 - 2) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
 - 3) Agresif dalam bekerja.

Seorang pemimpin perlu untuk menilai cara kerja para karyawannya karena sebuah perusahaan membutuhkan para karyawannya untuk mensukseskan tujuan dari perusahaan. Produktivitas kerja Karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu perusahaan. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam perusahaan merupakan bentuk produktivitas karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi produktivitas.

3. Jenis Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan dikutip oleh (Hasibuan, 2019:12) diantaranya menurut G.R Terry mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan diantaranya :

1. Kepemimpinan pribadi (*Personal Leadership*)

Jenis tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*)

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

3. Kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Jenis tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara wewenang, karna menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerak kan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan kepatuhan (*Paternal Leadership*)

Jenis tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk melaksanakannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Jenis tipe ini, pemimpin selalu melakukan musyawarah dengan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-

pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerak itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

Kepemimpinan demokratis akan membuat jalannya organisasi akan lebih aktif dan efektif sehingga hubungan seorang pemimpin dengan bawahan pun menjadi lebih dekat dan untuk menuju tujuan dari perusahaan akan lebih mudah karena terjadinya sifat saling mendukung.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut (Hazmanan, 2019:25) bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lalu menurut (Hasibuan, 2018:5) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka bisa bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2018:3) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif

atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Dari beberapa pengertian menurut ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu pekerjaan atau perbuatan baik dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi menurut (Busro, 2018:11) adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan untuk berprestasi

Indikator kebutuhan untuk berprestasi yaitu upaya untuk berprestasi baik, upaya untuk tidak ketinggalan karyawan lain, upaya untuk mengembangkan diri, dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerjanya.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi

Indikator kebutuhan untuk berafiliasi yaitu meliputi semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, semangat untuk dapat bekerja sama, semangat untuk mematuhi segala peraturan yang ada, dan selalu menghormati pimpinan.

c. Kebutuhan untuk kekuasaan

Indikator kebutuhan untuk kekuasaan yaitu meliputi

berusaha agar dirinya dihargai, upaya untuk tidak meremehkan, dan kehadiran sangat diperlukan orang lain.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Syamsiah, 2018:25) ada dua faktor yaitu internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

4. Teori Tentang Motivasi

Terdapat teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu :

a. Teori kebutuhan (*McClelland's Theory of Needs*)

(Stephen, 2018:19) mengungkapkan teori *Mc.Clelland* bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi :

- b. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- d. Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh dengan persahabatan dan interpersonal yang lebih dekat dengan rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

5. Tujuan Motivasi

Menurut (Farida, 2018:82) tujuan motivasi antara lain yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Mengefektivitas pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan rakyat.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2019:102) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Ginanjari, 2018:19) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Selanjutnya pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2018:17) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut (Afandi, 2018:22) dimensi-dimensi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan

dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Menurut (Haryati, 2019:12) tujuan dari penilaian kerja pada dasarnya adalah :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
- c. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi

kedalam.

1. Penugasan Kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 2. Promosi, kenaikan jabatan
 3. Training atau Latihan
 4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
- d. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir, dan keputusan perencanaan sukses.
- e. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2019:11) adalah sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*).

Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ

diatas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi ataupun tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

5. Komponen Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmi, 2018:5) penilaian kinerja dilakukan melalui beberapa komponen penilaian kinerja. Komponen penilaian yang umum diberikan yaitu :

a. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja

dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Tanggung jawab

Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau disebut kerugian tidak langsung.

d. Kemampuan (hasil kerja)

Penilaian terhadap hasil kerja karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan, dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. seorang karyawan harus setia membela kepentingan pada perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh beban kerja, kepemimpinan, motivasi dan kinerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Pariaman. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(3), 5523-5532.	<p>Kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tipe otokratik 2. Tipe kendali bebas 3. Tipe demokratik <p>Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis <p>Lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan <p>Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisa : Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin baik kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin meningkat. 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka motivasi kerja semakin menurun.

				<p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat</p>
2	<p>Bagas Raharjanto Pengaruh Motivasi kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan) Jurnal Ekonomi Bisnis, 2020</p>	<p>Motivasi Kerja: 1. Fisiologis 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri</p> <p>Beban kerja: 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan</p> <p>Lingkungan kerja: 1. Lingkungan kerja 2. Lingkungan</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan</p>

		kerja non fisik Kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas		
3	Dian Asriani Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kota Makassar Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2018	Beban Kerja : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan Lingkungan kerja: 1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 3. Hubungan dengan rekan kerja Kinerja: 1. Ketepatan waktu 2. Deskripsi pekerjaan 3. Kuantitas 4. Kualitas	Metode : Kuantitatif Kualitatif Alat Analisa: Regresi Linear Berganda	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Makassar. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kota Makassar
4	Arisanti, KD, Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. <i>JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi</i> , 2 (1), 101-118.	Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Disiplin Kerja : 1. Taat terhadap waktu	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi linier berganda	bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		<p>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. Taat terhadap peraturan lainnya</p> <p>Kinerja :</p> <p>1. Pemahaman Pekerjaan</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Perencanaan</p> <p>4. Komitmen</p> <p>5. Penyelesaian Masalah</p> <p>6. Kerjasama dan Kerja Tim</p> <p>7. Kemampuanberhubungan dengan orang lain</p> <p>8. Komunikasi</p>		
5	<p>Bambang Siswanto/2019/Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Syncrum Logistics.</p> <p>Jurnal optimal Vol. 13, No. 1, Juni 2019</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <p>1. Perlu untuk pendapatan</p> <p>2. Perlu untuk relaksasi</p> <p>3. Perlu untuk keuntungan</p> <p>4. Dorongan untuk bekerja</p> <p>Displin Kerja:</p> <p>1. Tujuan dan kemampuan</p> <p>2. Teladan pimpinan</p> <p>3. Balas jasa</p> <p>4. Keadilan</p> <p>5. Waksiat</p> <p>6. Sanksi hukuman</p> <p>6. Ketegasan</p> <p>7. Hubungan kemanusiaan</p> <p>Kinerja karyawan:</p> <p>1. Kemampuan</p> <p>2. Motivasi</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat anlisis: Regresi Linier berganda</p>	<p>Motivasi Kerja dan displin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Syncrum Logistics</p>
6	Kemas. Vandayani &	Kepemimpinan:	Metode:	Kepemimpi

	<p>Riri. A. D Cahyani/2021/pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Jurnal Pemasaran, Keuangan, Sumber Daya Manusia Vol. 1, No. 2, April 2021</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan 2. Kewibawaan 3. Pendelegasian tugas 4. Pengambalian keputusan 5. Motivasi <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Kepemimpinan 6. Gaji 7. Kompensasi 8. Lingkungan kerja <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>nan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
--	---	---	--	--

Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2024

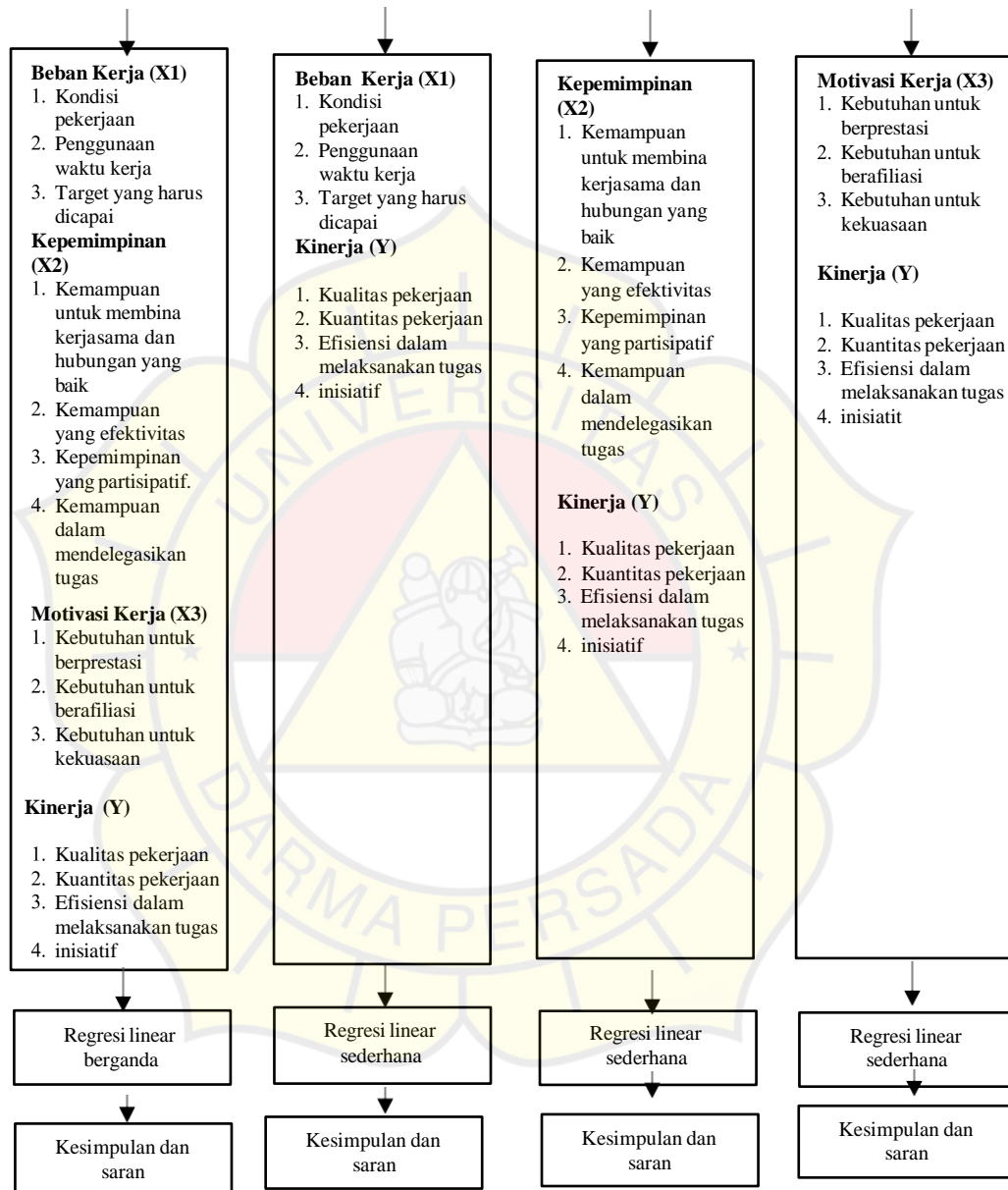
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat penulis untuk memudahkan penulis dalam memahami inti yang ingin disampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Bangkit Tiga Bersaudara.

Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara



1. Apakah Beban Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara?



Sumber: diolah oleh penulis pada tahun 2024

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan

sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti :

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara

H_0 : Tidak ada berpengaruh antara Beban Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara

H_a : Ada berpengaruh antara Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara

2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara

H_0 : Tidak ada berpengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

H_a : Ada berpengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) Karyawan CV. Bangkit Tiga Bersaudara

H_0 : Tidak ada berpengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y)

H_a : Ada pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y)

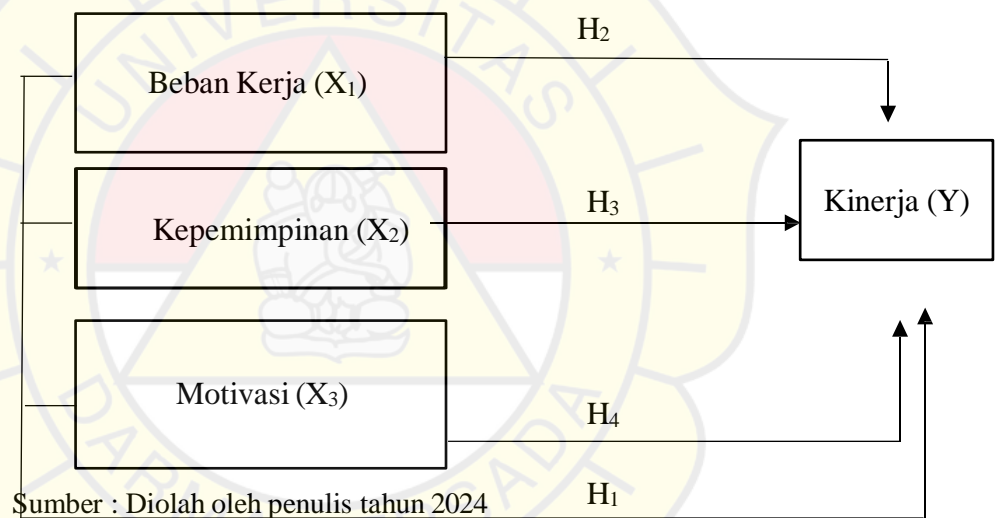
4. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) Karyawan CV.

Bangkit Tiga Bersaudara

H_0 : Tidak ada berpengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y)

H_a : Ada berpengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y)

Dari penetapan hipotesis tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui paradigma penelitian pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Beban kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi (X_3), satu variabel dependen yakni kinerja (Y), dimana Beban kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi (X_3) mempengaruhi kinerja (Y) secara parsial atau individu .