

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset penting sebagai pelopor pertama dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga pimpinan harus mengelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri ialah implementasi SDM untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi, Handoko (2014).

Hasibuan (2017) berpendapat MSDM adalah pengetahuan mengenai peranan pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien sehingga tujuan terwujud. Menurut Mangkunegara (2018) MSDM ialah pembentukan sumber daya pada tiap individu yang dioptimalkan dalam di tempat kerja dalam pengembangannya. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah hal pembentukan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi sehingga tujuan tercapai.

Peranan MSDM menurut Hasibuan (2017) yakni :

1. Mematok kuantitas dan kualitas tenaga kerja;
2. Menetapkan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja;
3. Menetapkan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja;
4. Memperhitungkan perkembangan perekonomian perusahaan;
5. Meninjau undang-undang perburuan;
6. Mengatur pensiun dan pemberhentian kerja.

2.2 Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan tertentu. keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat bagaimana seorang manajer memberikan motivasi kepada karyawannya.

Menurut Samsudin (2015) motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar terhadap seorang agar mau melaksanakan pekerjaan yang dihadapinya. Sunyoto (2015) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah ketertarikan individu

dalam menyelesaikan tugasnya agar dapat mencapai tujuan tertentu, sedangkan motivasi ialah perilaku individu dalam menyelesaikan kebutuhan yang mereka inginkan. (Fahmi. 2014).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah keadaan seseorang yang mampu melakukan suatu tindakan yang diinginkan yang dapat dorongan dari pihak luar maupun dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2014) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yakni :

a. Faktor Internal

- 1) Keinginan dalam diri untuk mempertahankan hidupnya dengan melakukan pekerjaan walaupun penghasilan tidak memadai.
- 2) Keinginan untuk memiliki benda yang diinginkan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Yang dimaksud ialah dengan bekerja kita dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Eksternal

- 1) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman seperti kebersihan dan lengkapnya fasilitas.
- 2) Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang dilakukan.
- 3) Pimpinan yang baik.
- 4) Terdapat jaminan pekerjaan dengan pengembangan karir dan jenjang karir.
- 5) Status dan tanggung jawab.

2. Alat-Alat Motivasi Kerja

- a. Materil. Hal ini berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar dalam perekonomian. Misal : kendaraan, rumah, dan sebagainya.
- b. Nonmaterial. Hal ini berupa barang yang tidak ternilai seperti medali, piagam dan bintang jasa.

- c. Kombinasi. Hal ini berupa materil dan non materil dengan membuat kepuasan diri. (Hasibuan, 2014)

3. Tantangan dalam Memotivasi

Terdapat 2 tantangan dalam memotivasi bagi pimpinan :

- a. Manajer akan bekerja lebih luas.
- b. Kurang tahunya manajer cara bagaimana ia memotivasi orang. (Wibowo, 2021)

4. Indikator Motivasi Kerja

- a. Kebutuhan akan prestasi. Pegawai yang membutuhkan menambah prestasi dalam bekerja cenderung akan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dan mencari tantangan.
- b. Kebutuhan akan afiliasi. Adanya keinginan berhubungan antar sesama pegawai maupun pimpinan untuk mendapatkan interaksi sosial yang tinggi.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan. Terdapat keinginan seseorang untuk berkuasa mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

2.3 Beban Kerja

Vanchopo (2020) berpendapat bahwa beban kerja adalah aktivitas yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jika seseorang tersebut mampu menyelesaikannya maka tidak akan menjadi beban pekerjaan. Begitu sebaliknya. Monika (2018) mengemukakan bahwa beban kerja ialah proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jabatannya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Lindia (2014) beban kerja ialah usaha yang dilakukan seseorang untuk memenuhi permintaan pekerjaan agar selesai.

1. Penyebab Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi dua faktor internal dan eksternal menurut Arika (2011) yakni :

- a. Faktor internal. Hal yang berasal dari dalam tubuh berupa fisik seperti persepsi, motivasi, dan kepercayaan. Faktor somatic meliputi umur, kondisi tubuh, dan sebagainya.

- b. Faktor eksternal. Hal ini meliputi organisasi kerja seperti waktu lama pekerjaan, sistem kerja, dan shift. Lingkungan kerja meliputi kebersihan, keamanan dan kenyamanan. Tugas meliputi tanggung jawab dan kesulitan pekerjaan.

2. Dampak Beban Kerja

Beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan (Irawati, (2017) :

- a. Kenaikan tingkat absensi. Banyak karyawan yang lelah sehingga karyawan menjadi sakit.
- b. Kualitas kerja menurun. Hal ini diakibatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
- c. Keluhan pelanggan. Diakibatkan karena hasil kerja yang tidak memuaskan.

3. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Astianto (2014) :

- a. Faktor tuntutan tugas. Beban kerja ditentukan berdasarkan jabatan individu dan deskripsi kerja yang diberikan.
- b. Usaha. Keluaran pekerjaan menjadi tuntutan tugas sehingga usaha juga ikut meningkat.
- c. Performansi. Performansi karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang didapatkan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sikap yang dilakukan seorang pekerja dalam menjalankan perannya di suatu perusahaan, (Rivai, 2014) sedangkan Wirawan (2019) mengatakan bahwa kinerja ialah output yang dihasilkan oleh pekerjaan yang telah dilakukan.

Simanjuntak (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja pekerja dalam mempertanggung jawabkan tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ialah kemajuan yang dilakukan secara individu

maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Mulyadi, 2017). Kegiatan yang dapat memperbaiki kinerja karyawan yakni :

1. Memperbaiki prestasi;
2. Menyesuaikan kompensasi;
3. Adanya pelatihan untuk pengembangan diri;
4. Adanya pengembangan jenjang karir;
5. Kesempatan kerja yang adil, (Handoko, 2020)

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2019) :

- a. Faktor internal karyawan. Faktor ini meliputi bakat, sifat, pengetahuan, etos dan motivasi kerja;
- b. Faktor lingkungan internal organisasi. Jika dukungan internal organisasi mendukung maka kinerja karyawan otomatis meningkat seperti sistem kompensasi, suasana kerja, dan manajemen;
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Hal ini meliputi keadaan yang terjadi diluar kuasa organisasi seperti krisis ekonomi dan pandemic.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Pemimpin dapat mengukur kinerja karyawan dengan melihat kriteria sebagai berikut :

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Ketepatan waktu;
- d. Efektifitas;
- e. Kemandirian;

3. Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018) manfaat kinerja ialah :

- a. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian yang bagus dari pimpinan maka karyawan akan mendapatkan umpan balik;
- b. Kesempatan kerja yang adil. Jika penilaian kerjanya tepat maka karyawan akan mendapatkan peningkatan jenjang karir;

- c. Pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya hal ini pemimpin dapat mengetahui masing – masing kemampuan karyawan yang dimiliki dan dapat sebagai acuan perusahaan untuk mengembangkan SDM-nya.
- d. Kompensasi. Pimpinan dapat menyesuaikan kompensasi sesuai dengan kompetensi kinerja karyawan tersebut seperti pemberian gaji, insentif dan sebagainya;
- e. Promosi dan demosi. Hal ini dapat digunakan pimpinan sebagai acuan untuk mempromosikan karyawannya ataupun memecat jika kinerja tidak baik.

4. Indikator Kinerja

- a. Kuantitas dan kualitas hasil kerja;
- b. Efisiensi dalam melaksanakan tugas;
- c. Inisiatif dan kreativitas;
- d. Ketelitian;
- e. Kepemimpinan. (Afandi, 2018)

2.5 Hubungan Antar Variabel

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sajanbati (2013) melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja orang. Semakin ia termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat demikian sebaliknya.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja disebut kinerja karyawan, (Mangkunegara, 2018). Cara untuk meningkatkan kinerja sendiri dapat dilihat dengan memperhatikan beban kerjanya. Jika beban kerja berlebihan maka menimbulkan penurunan kinerja karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Hasanbasri (2016) menyatakan bahwa beban kerja dan kinerja memiliki keterkaitan. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan menurun.

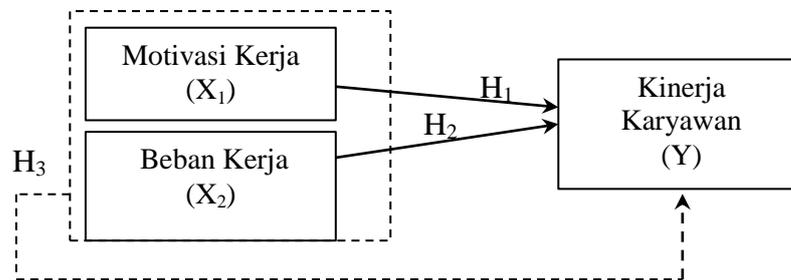
2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Anggit Astianto, Heru Suprihhadi (2014).	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Agripa Toar Sitepu (2013)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M.Sinaga (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot.	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
Hielda Noer Azizah (2016)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Purworejo	Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
Yeti Oktafiani (2016)	Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser	Bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser

Sumber : Data Diolah, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Diolah, 2023

Keterangan :

- > Parsial
- - - - -> Simultan

2.8 Hipotesis

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

H2 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

H3 : Diduga motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang dipilih penulis untuk penelitian ini yakni jenis pendekatan kuantitatif karena data survei dalam format numerik dan statistik digunakan untuk analisis. Metode penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) adalah suatu cara yang diperlukan untuk meneliti sebuah penelitian dengan menggunakan alat penelitian untuk membuktikan dugaan sementara dari yang ditargetkan.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Berikut ini jenis-jenis variabel penelitian yang diteliti :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau bebas memiliki arti yakni variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau terikat, Sugiyono (2017) variabel independen atau bebas pada penelitian ini yakni :

- a. Motivasi Kerja (X1);
- b. Beban Kerja (X2);

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, Sugiyono (2017) sehingga variabel dependen atau terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Ukuran
Motivasi Kerja (X1) - Wibowo (2021)	Kebutuhan akan prestasi	1.1 Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin menambah prestasi untuk jenjang karir saya
	Kebutuhan akan afiliasi	1.2 Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin memperluas jaringan pertemanan
	Kebutuhan akan kekuasaan	1.3 Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin diakui
Beban Kerja (X2) - Astianto (2014)	Tuntutan tugas	2.1 Banyak tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya 2.2 Tuntutan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya
	Usaha	2.3 Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi beban kerja
	Performansi	2.4 Saya telah memberikan performa terbaik saya dalam menjalankan tugas saya
Kinerja Karyawan (Y) - Astadi (2018)	Kuantitas dan kualitas hasil kerja	1.1 Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan
	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	1.2 Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya
	Inisiatif dan kreativitas	1.3 Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain
	Kepemimpinan	1.4 Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik

Sumber : Data Diolah Sendiri , 2023

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah suatu kelompok yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam

penelitian ini populasinya adalah 78 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah yang dimiliki dari populasi tersebut. Rumus Slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{78}{1+(78 \times 0,1^2)}$$

$$= \frac{78}{1+(78 \times 0,01)}$$

$$= \frac{78}{1+(0,78)}$$

$$= \frac{78}{1,78}$$

= 43,82 sampel ; disesuaikan oleh peneliti menjadi 44 sampel.

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yakni sebesar 44 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

Teknik yang diambil pada penelitian ini yakni *random sampling* yang artinya pengambilan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang telah ditentukan, Sugiyono (2018).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah metode dengan melakukan pengamatan langsung dan tidak langsung dengan mengamati gejala dan merekam proses psikologisnya, Riyanto (2012). Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan

pengamatan secara langsung pada karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

2. Kuesioner

Arikunto (2010) Kuesioner menggambarkan serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden menurut akun pribadi responden atau apa yang diketahui responden. Dalam penelitian ini, penulis mengirimkan pertanyaan tertulis dalam bentuk angket.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji teori yang ada pada penelitian ini maka digunakan suatu analisis yakni analisis regresi berganda yang bertujuan untuk melihat besaran pengaruh faktor - faktor yang terdiri dari motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 22.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah melalui program SPSS sehingga formula yang didapatkan yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

α = Konstanta

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Beban kerja

β_1 dan β_2 = Koefisien independen variabel

e = Faktor pengganggu di luar model

3.6 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas angket yang digunakan untuk mengumpulkan data. Rumusan korelasi yang digunakan adalah *r product-moment*, Indriantoro (2009). Tiap butir pertanyaan akan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012), Uji reliabilitas adalah suatu alat yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur ketika digunakan berulang kali dalam berbagai situasi. Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teori Soeratno (2010), untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan ketentuan variabel akan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar 0,6.

3.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, peneliti akan melihat hasil uji linearitas pada tabel *test for linearity* pada *output* SPSS. Berikut teknik untuk menganalisis uji linearitas dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai $\text{sig.} < 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear

2. Uji Normalitas

Menurut Riduwan (2015), model regresi yang bagus harus terdistribusi secara normal atau mendekatinya. Dengan melihat histogram yang dapat dilihat dari grafik *normal probability plot* jika distribusi data adalah normal maka garis akan mengikuti garis diagonal pada grafik.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Riduwan (2015), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Adapun pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* : Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dan nilai $\text{VIF} < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018) uji ini bertujuan untuk melihat penyimpangan antara varian dan nilai residual pada periode yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat

pola gambar *Scatterplots*. Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika :

- a. Titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0;
- b. Titik-titik tidak mengumpul dan tidak memiliki pola tertentu.

3.8 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) berpendapat tujuan uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan cara membandingkan nilai yang muncul pada tabel *output* ANOVA sebagai berikut $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$ maka hipotesis diterima.

2. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial atau satu persatu. Dengan cara melihat perbandingan pada tabel *coefficient* pada *output* SPSS jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$ maka hipotesis diterima.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persen variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *output model summary* pada kolom *adjusted r squared*. Pada uji ini, dapat diketahui juga selisih persen yang lain untuk variabel di luar penelitian.