

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peran manusia dalam organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas, yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Yani (2012:2), “Manajemen sumberdaya manusia adalah sebagai perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2011:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Untuk lebih jelasnya fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja,

hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahakan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, penempatan kerja, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang yang diberikan

kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintergrasian

Pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:124), Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru".Menurut Sastrohadiwiryono dalam Priansa (2016:124), menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas.

Berdasarkan dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah menempatkan, mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja

Menurut Priansa (2016:129) faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam organisasi, yaitu :

a. Faktor Prestasi Akademik

Faktor akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya tersebut.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerjanya dimiliki karyawan hendaknya perlu mendapatkan pertimbangan pada saat penempatan karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka kecenderungan karyawan untuk menguasai tugas dan pekerjaannya semakin tinggi.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan perlu mendapat perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Karyawan yang masih lajang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk ditempatkan diberbagai daerah yang membutuhkan sedangkan yang sudah menikah cenderung lebih terkekang.

e. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan karyawan, karyawan dengan usia lebih muda relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua.

3. Jenis-jenis Penempatan Karyawan

Menurut Priansa (2016:126) penempatan karyawan dapat dilakukan dalam beberapa jenis penempatan. Penempatan karyawan terdiri dari dua cara, yaitu :

a. Karyawan baru dari luar organisasi, dan

4. Pengugasan di tempat baru karyawan lama yang disebut *inplacement*.

Dimensi Penempatan Kerja

Dikutip dari Priansa (2016:127), Dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

a. Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

c. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada didalam organisasi.

d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya.

e. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh

mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

f. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyakut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hendrayanti (2010:16), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Ambarwati (2014:21), beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan

yang harus dikerjakan oleh perawat baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat juga faktor mempengaruhi beban kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh koesomowidjojo (2017:24) adalah sebagai berikut :

a. Faktor Internal

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

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh

terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

3. Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), beban kerja mempunyai beberapa dimensi, yaitu :

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian.

4. Aspek-aspek Beban Kerja

Kemampuan kerja yang berbeda – beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 2 aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental.

a. Aspek Beban kerja fisik

Pada beban kerja fisik, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan,

yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan

b. Aspek Beban kerja psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

2.1.4 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:150), Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2015:150), prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2015:150), prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Dari hasil definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi bagi organisasi, yaitu :

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan ketepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.

6. Displin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Stress dalam Sutrisno (215:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja.

Faktor-faktor Lingkungan yang mempengaruhi Prestasi Kerja

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan

digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Aulia Pratiwi, Alini Gilang, SH., MM ₂ Vol.2, No.2 Agustus 2015	PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA <i>BUILD BETTER COMMUNICATION – ENGLISH TRAINING SPECIALIST</i> (BBC-ETS) CABANG RAWAMANGUN JAKARTA	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas penempatan pegawai terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.
2.	Christy S. G. Paat ¹ , David P. E. Saerang ² , Indrie D. Palandeng (Volume 16 No. 04 Tahun 2016)	PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) MANADO	Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} = 7,032 > F_{table}$ 3,25 dengan tingkat signifikan p-value = $0,000 < 0,05$. Variabel penempatan (X ₁) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 1,465 < 1,68709$ dan signifikansi p-value = $0,151 > 0,05$. Sedangkan

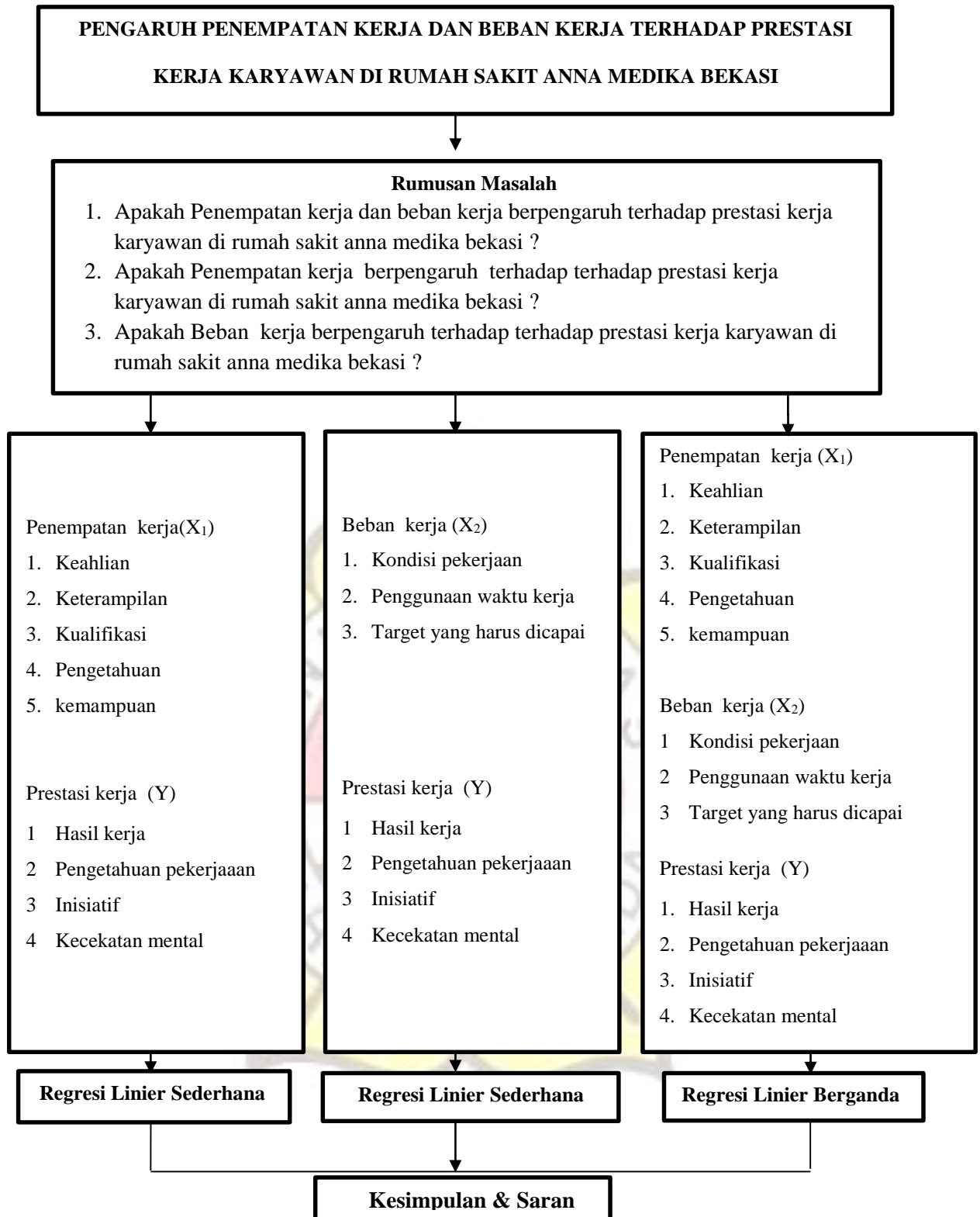
			<p>variabel beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 2,265 > 1,68709$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,029 < 0,05$.</p>
3	<p>Lukiyana dan Firman Davi Firdaus Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta</p>	<p>PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN GUDANG PADA PT. SARIJASA TRANSUTAMA JAKARTA</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada proses ini pengaruh penempatan kerja dan beban kerja

terhadap prestasi kerjakaryawan di suatu perusahaan sangatlah penting. Dengan demikian baik penempatan kerja dan beban kerja merupakan unsur penting dalam perusahaan. Maka modal kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

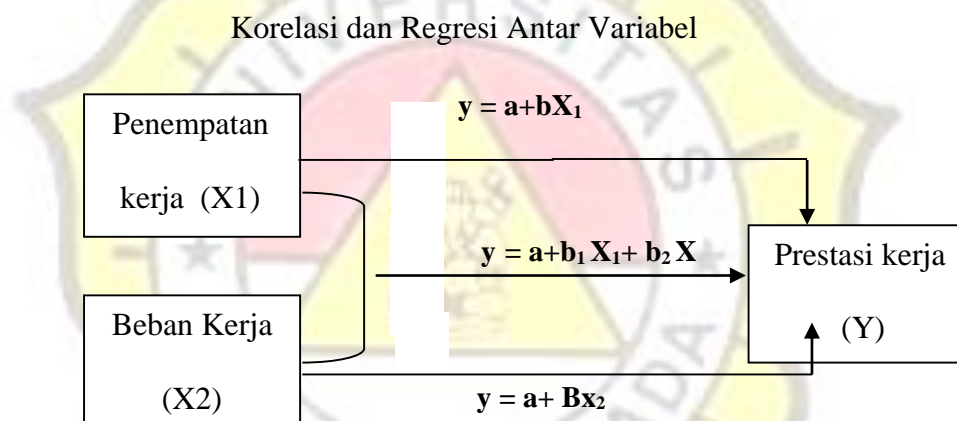




Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2010:63) mengatakan : paradigma penelitian diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan”. Dimana dalam penulisan skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber : Sugiyono (2010 : 255)

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu Penempatan Kerja sebagai X1 dan Beban Kerja sebagai X2 dan satu variabel dependen yakni Prestasi Kerja sebagai Y. Gambar diatas menjelaskan bahwa Penempatan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi

$Y = a + bx$. Berikutnya Penempatan kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:93), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan . Adapun rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penempatan

Kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja (X_1) prestasi kerja (Y).

2. Apakah beban kerja berpengaruh prestasi kerja

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

3. Apakah penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) prestasi kerja (Y).



