

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2015:1),

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain (Kaswan, 2012: 6).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

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. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2015:1-2)

2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sikula *dalam* Mangkunegara (2015:4) mengemukakan bahwa: *Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the integrated plans of the organization.* (Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi).

Milkovich dan Nystrom *dalam* Mangkunegara (2015:4) mendefinisikan bahwa: *Manpower planning i the process (including forecasting, developing, implementing, and controling) by which a firm ensures that is has the right number of people and the right places, at the economically most useful.* (Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai

kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis lebih bermanfaat).

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis (Mangkunegara, 2015:4)

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja

Tujuan Analisis Beban Kerja Tujuan adanya analisis beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan daftar karyawan.
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
7. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja. Berikut ini adalah manfaat melakukan analisis beban kerja (Koesomowidjojo 2017:91)

1. Penentuan jumlah kebutuhan Pegawai.
2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*).

6. Penyempurnaan struktur organisasi.
7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.
8. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi Pegawai.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh Pegawai seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing Pegawai.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

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

2.1.3.5 Indikator Beban Kerja

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

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang Pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, Pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman Pegawai dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi

yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga Pegawai yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja Pegawai dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan Pegawai dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja Pegawai. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada Pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh Pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.4 Kerjasama Tim

Kerjasama dapat menghasilkan sebuah energi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Dengan begitu, kerjasama tim juga harus memiliki keefektifan supaya memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja Pegawai dan juga tidak hanya sesama karyawan atau pegawai saja kerjasama tim juga sangat dibutuhkan antara pimpinan dan Pegawai dan begitu juga sebaliknya

2.1.4.1 Pengertian (*teamwork*)

Menurut Amirullah (2015:160) tim kerja (*team work*) dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Dari sisi individu sekumpulan orang belum tentu merupakan suatu tim, orang-orang dalam suatu tim tidak secara otomatis dapat bekerja sama, mereka dapat saja menimbulkan

beberapa pandangan saling bertentangan yang dapat berakibat negatif bagi kinerja perusahaan.

Menurut Amirullah (2015: 159), kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan daripada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara menurut Robbins (2013:406) tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu.

Kerja tim (*teamwork*) menurut Lawasi (2017:51) merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Dari uraian di atas tentang *team work*, maka dapat disintesis bahwa *team work* adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota *team* secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling tergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator. Fokus pada tujuan *team*, saling bergantung.

2.1.4.2 Ciri-ciri sebuah tim

Menurut Amirullah (2015:161) menjelaskan bahwa ciri-ciri sebuah tim adalah sebagai berikut :

1. Setiap anggota tim mempunyai ciri dan identitas yang sama.
2. Setiap anggota tim mengetahui misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya.
3. Setiap anggota tim di bawah seroang pimpinan yang sama.
4. Setiap anggota tim merasakan dampak keberhasilan dan kegagalan.
5. Setiap anggota tim saling bekerja sama dan berkolaborasi dalam melaksanakan tugas.
6. Tim terdiri dari berbagai macam orang dengan latar belakang keahlian yang berbeda-beda.

Sedangkan ciri-ciri sebuah tim menurut Enarwati (2013:10) menjelaskan bahwa ciri-ciri sebuah tim adalah sebagai berikut :

1. Terdiri dari dua orang atau lebih dalam interaksi sosial baik secara verbal maupun non verbal.
2. Setiap anggota tim di bawah seroang pimpinan yang sama.
3. Setiap anggota tim mempunyai ciri dan identitas yang sama.
4. Setiap anggota tim merasakan dampak keberhasilan dan kegagalan.
5. Mempunyai struktur hubungan yang stabil sehingga dapat menjaga anggota tim secara bersama-sama dan berfungsi sebagai suatu unit.
6. Setiap anggota tim saling bekerja sama dan berkolaborasi dalam melaksanakan tugas

2.1.4.3 Fungsi dan Manfaat *Team Work*

Bekerja dalam tim memiliki banyak fungsi dan manfaat. Fungsi bekerja dalam tim antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta mendisiplinkan anggota lainnya. Selain itu tim dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi (*bargaining*)

Anggota tim dengan latar belakang yang berbeda-beda mungkin saja membawa perspektif atau pengaruh positif terhadap proses pengambilan keputusan. Menurut Amirullah (2015:163) secara lebih rinci manfaat *team work* adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Meningkatkan produktivitas kerja
 - b. Meningkatkan kualitas kerja
 - c. Meningkatkan mentalitas kerja
 - d. Meningkatkan kemajuan organisasi
2. Manfaat bagi anggota
 - a. Stres atau beban akibat pekerjaan akan berkurang
 - b. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama
 - c. Memperoleh balas jasa dan penghargaan
 - d. Sebagai media aktualisasi diri
 - e. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya

2.1.4.4 Tahap Perkembangan Tim

Bila dilihat dari perspektif individu, dengan masuknya dia ke dalam suatu kelompok (*team*) maka hal tersebut akan menambah semangat juang atau motivasi untuk mencapai suatu prestasi yang mungkin tidak akan pernah dicapai seorang diri oleh individu tersebut. Hal ini dapat terjadi karena team mendorong setiap anggotanya untuk memiliki wewenang dan tanggung jawab sehingga meningkatkan harga diri setiap orang.

Menurut Rois, dkk (2003) dalam Amirullah (2015:166) secara umum perkembangan suatu *team* dapat dibagi menjadi empat tahap:

1. *Forming*. Adalah tahapan dimana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu *team*. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali *team* yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu)
2. *Storming*, adalah tahapan dimana kekacauan mulai timbul di dalam *team*. Pemimpin yang telah dipilih sering kali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua ngotot dengan pendapat masing-masing,

orang tidak mau lagi menjadi pendengar dan sebagian lagi tidak mau berbicara secara terbuka.

3. *Norming*, adalah tahapan dimana individu-individu dan sub-*group* yang ada dalam *team* mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari *team* tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerja sama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota *team*. Selain itu semua orang mulai mau menjadi pendengar yang baik. Mekanisme kerja dan aturan-aturan main ditetapkan dan ditaati seluruh anggota.
4. *Performing*, tahapan ini merupakan titik kulminasi dimana *team* sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan *team* akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

2.1.4.5 Indikator Kerjasama tim (*Team Work*)

Indikator Kerjasama tim (*Team Work*) menurut Davis (2014), adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab bersama

yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.

- b. Saling berkontribusi

artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.

c. Pengarahan kemampuan secara maksimal

yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.

d. Komunikasi yang efektif

yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar Pegawai dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja Pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara (2015:67))

Menurut Mangkunegara (2015:67) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

Sedangkan Wibowo (2008) menyebutkan ada enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu : (1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna; (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, dapat

menyelesaikan tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; (4) Efektifitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian; (5) Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; dan (6) Komitmen kerja, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:69) Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi Pegawai yang dikemukakan adalah sebagai berikut: ”penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang Pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Sikula (1981:205) mengemukakan bahwa ”penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006: 121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut 1) Iklim organisasi, 2) Kepemimpinan, 3) Kualitas pekerjaan, 4)Kemampuan kerja, 5) Inisiatif, Motivasi,6) Daya tahan/ kehandalan, 7)Kuantitas pekerjaan, 8) Disiplin kerja

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

2.1.5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67), indikator kinerja pegawai yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh Pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :

- 1) Sistematis kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.

- 2) Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
- 3) Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- 4) Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- 5) Kestabilan kerja, adalah konsistensi dari pola atau irama dalam bekerja.

2.1.6 Hubungan Beban kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

2.1.6.1 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja Pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang Pegawai maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja Pegawai

2.1.6.2 Hubungan Kerjasama tim terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim pegawai sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau unit kerja. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan, sehingga akan timbul adanya suatu ketergantungan yang kuat antara satu dengan lainnya dalam mencapai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan

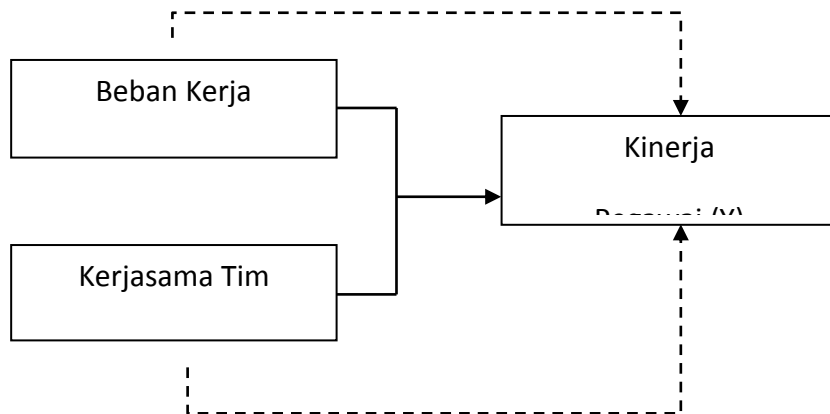
Menurut Amirullah (2015: 159)” adanya keterkaitan Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja”. Kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. *Teamwork* dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja Pegawai *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi sehingga kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang

masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu Beban Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja pegawai (Y). Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Keterangan :

- : Parsial
- : Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Nama Jurnal, Volume, Tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yeni maini (2021)	pengaruh beban kerja, <i>teamwork</i> dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi kasus pada bappeda kota payakumbuh) tahun 2021 Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis 2(1) Mei 2021 (31-50)	Variabel bebas beban kerja, <i>teamwork</i> , kepemimpinan dan kepuasan kerja Variabel terikat kinerja pegawai Alat analisis penelitian kuantitatif hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Payakumbuh	Persamaan penelitian dalam penelitian ini sama-sama meneliti Beban Kerja, <i>teamwork</i> , dan Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian dalam penelitian ini variabel Kepemimpinan, kepuasan kerja dan Lokasi penelitian
2	Setiani (2020)	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember tahun 2020 e-Jrm Vol. 09 No. 06 Februari 2020 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma	Variabel bebas Komunikasi, Kerjasama Tim Variabel terikat Kinerja Karyawan Alat analisis	Persamaan penelitian dalam penelitian ini sama-sama meneliti Kerjasama tim, dan Kinerja	Perbedaan penelitian dalam penelitian ini variabel komunikasi dan Lokasi

			<p>Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. uji determinasi, uji F dan uji hipotesis menggunakan uji t</p> <p>Hasil Penelitian Hasil hipotesis variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, karena nilai sig 0,63 > 0,05. Variabel kerjasama tim secara parsial ada berpengaruh signifikan, karena nilai sig 0,001 < 0,05</p>	Karyawan	penelitian
3	Ibrahim (2021)	<p>Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo tahun 2021 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 - 32</p>	<p>Variabel bebas kerjasama tim</p> <p>Variabel terikat kinerja karyawan</p> <p>Alat analisis Penelitian ini dilakukan dengan metode Asosiatif engan <i>sampling purposive</i></p> <p>Hasil Penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,77 > t_{tabel} 2,01$</p>	Persamaan penelitian dalam penelitian ini sama-sama meneliti Kerjasama tim dan Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian dalam penelitian ini variabel Lokasi penelitian
4	Susanti, dkk (2021)	<p>Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia tahun 2021 Jurnal EMAS Vol 2 Nomor 2 Februari</p>	<p>Variabel bebas Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja, Kerjasama Tim</p> <p>Variabel terikat Kinerja Karyawan</p>	Persamaan penelitian dalam penelitian ini sama-sama meneliti Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian dalam penelitian ini variabel keterlibatan

		2021	<p>Alat analisis Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. uji determinasi, uji F dan uji hipotesis menggunakan uji t</p> <p>Hasil Penelitian Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,957 atau 95,7%</p>		kerja , loyalitas dan Lokasi penelitian
5	Mawarni (2018)	Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan 2018 Jurnal Reposiroty, UMSU DSpace JSPUI February 2018	<p>Variabel bebas Sikap Kerja, Beban Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan</p> <p>Alat analisis teknik dalam analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi</p> <p>Hasil Penelitian nilai <i>R Square</i> dalam model regresi diperoleh sebesar 0, .336 (33,6%) yang dapat diartikan bahwa variabel sikap kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar (33,6%) terhadap kinerja karyawan (Y) dan 66,4%</p>	Persamaan penelitian dalam penelitian ini sama-sama meneliti Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian dalam penelitian ini variabel Sikap Kerja dan Lokasi penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Kegunaan bagi peneliti, hipotesis menjadikan arah penelitian semakin jelas atau memberi arah bagi peneliti untuk melaksanakan penelitiannya secara baik (Idrus, 2009:53).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Beban Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.