

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang paling penting untuk menangani masalah manusia, yang sangat penting untuk setiap perusahaan dan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau kelompok, meskipun perusahaan modern memiliki modal yang sangat besar, itu tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang berfungsi untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Organisasi bekerja sama untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas melalui pelatihan, motivasi, dan evaluasi.

Manajemen adalah ilmu yang berarti pengetahuan yang digunakan untuk mencari kebenaran. Ini adalah ilmu seni yang mengatur cara menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, selain memiliki bakat, manajer yang baik juga harus memiliki pengetahuan. Di sisi lain, para manajer ditugaskan untuk memilih antara berbagai solusi yang tersedia untuk masalah manajemen dan bisnis.

Manajemn yang berkembang menjadi salah satu bidang ilmu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

yaitu ilmu dan seni dari manajemen yang menitik beratkan pada masalah ketenagakerjaan yang berkembang.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

a. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Aditama, 2020). Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut :

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depannya.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*).

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang

tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.

3) Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*).

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

4) Fungsi Pengendalian (*Control*).

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Hari (2019) mendefinisikan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Budaya organisasi juga sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang telah berlaku disepakati dan di ikuti oleh para

anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan dari masalah di organisasi (Edy, 2019)

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan kebiasaan, kepercayaan, dan nilai-nilai yang menggambarkan identitas suatu organisasi dan mengarahkan anggota dalam berperilaku saat bekerja.

2.1.2.2 Fungsi dan Indikator Budaya Organisasi

Indikator memiliki arti variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2014) terdapat lima fungsi budaya organisasi, antara lain yaitu : a.) Budaya berperan sebagai penentu batas-batas. b.) Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi. c.) Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu. d.) Budaya meningkatkan stabilitas sistme sosial. e.) Budaya bertindak sebagai mekanisme *sense making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Edison (2016) menguraikan indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- a.) Kesadaran Diri, dengan penuh kesadaran dari karyawan yang berusaha untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mencoba lebih berkembang, mematuhi aturan, dan menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi.
- b.) Keagresifan dan performa sejauh mana anggota kelompok menetapkan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai dan mengējarnya dengan

semangat ketimbang santai serta memiliki nilai kreatifitas dan mutu dalam bekerja.

c.) Kepribadian, anggota saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

d.) Orientasi Tim, anggota organisasi yang bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik, dan terlibat aktif; hasilnya adalah kepuasan tinggi dan komitmen bersama

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah suatu tempat yang berada pada sekitar para karyawan dimana jika bekerja akan merasa lebih baik sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain (Darmadi, 2020).

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka sehingga setiap perusahaan haruslah mengupayakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja juga dapat di artikan sebagai segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi pribadinya dalam menjalankan tugas yang sudah di embankan kepadanya (Sofyan, Diana. 2013).

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019) dan Nitisemito (2013) sebagai berikut:

- a. Penerangan yang cukup, sinar yang masuk ke dalam ruang kerja karyawan dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman..
- b. Pertukaran udara yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja jauh lebih baik.
- c. Kebisingan atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan karyawan dan dapat mempengaruhi aktifitas bekerja.
- d. Keamanan kerja sangat penting untuk dimiliki agar tempat kerja dan kondisi lingkungan tetap aman sehingga karyawan merasa nyaman bekerja.
- e. Kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif (Hasibuan, 2019).

Menurut Vanchapo (2020) Stres kerja adalah kondisi emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan.

2.1.4.2 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja diklasifikasikan menjadi 4 indikator menurut Maulidiyah (2020) sebagai berikut :

- a.) Beban kerja yang terlalu berlebihan, sebagai jumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b.) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, dapat menjadi beban di tempat kerja dan dapat menyebabkan hasil pekerjaan menjadi tidak produktif.
- c.) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, dapat menghambat pekerjaan, menyebabkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih lama.
- d.) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, lebih baik dibangun jika komunikasi mereka lebih buruk, dan hubungan yang dapat menyebabkan konflik lebih tinggi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari fungsi/ kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut (Ardhari, 2020).

Menurut Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau keinginan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.5.2 Karakteristik dan Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat 5 karakteristik kinerja antara lain (Wibowo, 2016) yaitu : a.)Dapat mengukur variabel kunci kinerja secara akurat dan tepat. b.) Dapat dianalisa baik secara makro dan mikro. c.) Terikat dengan waktu dalam mengumpulkan dan mendistribusikan tugas. d.) Sulit untuk dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. e.) Menggunakan sistem perbandingan guna meningkatkan pemahaman kerja lebih baik.

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- a) Kualitas Kerja yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas, apakah sesuai dengan perintah, dan apakah mereka teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakannya.
- b) Kuantitas Kerja lebih berdampak pada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak barang dan jasa yang dapat dibuat dalam waktu yang singkat.
- c) Pelaksanaan Tugas yang merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan tugasnya dengan tepat dan akurat

- d) Tanggung Jawab yang mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut table ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No .	Nama Penulis, Tahun Terbit	Variabel	Tujuan Peneliti & Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Selyarbi widiatmoko, 2019)	Variabel Bebas : Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit banjarnegara Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian data ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Tiny kasandra, 2019)	variabel Bebas : Budaya organisasi, dan stres kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tangkas Cipta Anugerha	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No .	Nama Penulis, Tahun Terbit	Variabel	Tujuan Peneliti & Penelitian	Hasil Penelitian
3	(Saka alwan dirgantara, 2023)	Variabel Bebas : Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Mata Fatma	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Iskandar kairupan, 2021)	Variabel Bebas : Budaya organisasi dan lingkungan kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Makasar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Felicia wijaya, 2021)	Variabel Bebas : Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Harmoni Toba Jaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Hipotesis dan Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, dengan demikian penelitian mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai perusahaan yang jelas yang menjadi suatu kebiasaan setiap anggota dalam berperilaku saat bekerja. Apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik melalui komunikasi terbuka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki budaya tersebut. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya Surabaya.

2. Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi disekitar yang dapat mempengaruhi setiap anggota yang melaksanakan tugas atau tanggungjawabnya. Lingkungan kerja yang mendukung sehingga terciptanya kenyamanan saat bekerja dan suasana yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya Surabaya.

3. Stres kerja terhadap kinerja karyawan

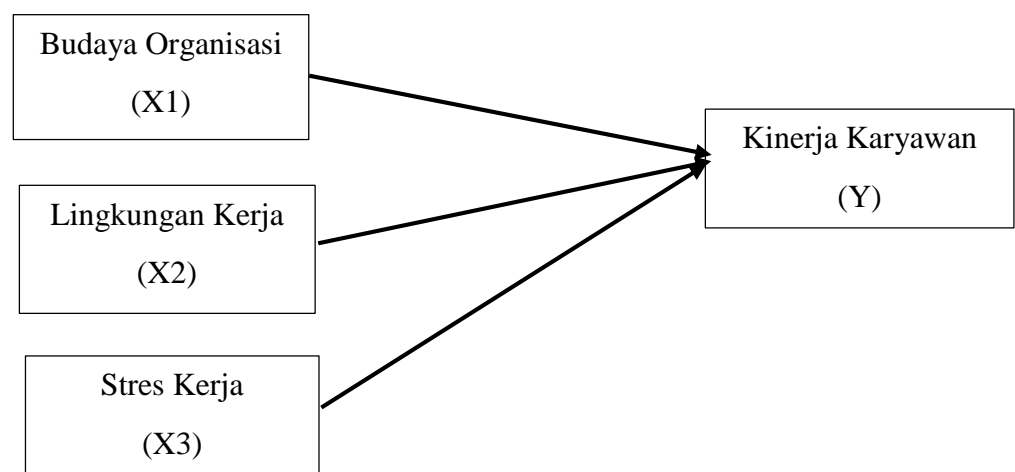
Stres kerja merupakan beban atau tekanan psikologis yang disebabkan oleh pekerjaan, keluarga, maupun sosial yang dapat mempengaruhi kinerja otak. Namun berbeda apabila stres diolah dengan baik seperti halnya menggunakan waktu istirahat saat bekerja dengan cukup dan memastikan beban kerja seimbang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya Surabaya.

2.3.2 Model Analisis

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu model analisis dalam penelitian ini, seperti disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Model Analisis



Dari kerangka tersebut menjelaskan bahwa variable Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan(Y).