

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aset utama yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk menjadi penggerak dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah individu yang produktif yang dapat bekerja sebagai penggerak di suatu organisasi, baik itu di dalam institusi, organisasi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset dan harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting di suatu perusahaan agar kegiatan perusahaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Kegagalan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik itu kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi.

Agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai, maka yang dibutuhkan perusahaan adalah kinerja pegawai yang berkualitas yang sudah melewati seleksi dan sudah memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk memperoleh

karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam meningkatkan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap perusahaan.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Sedangkan Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada diri karyawan tersebut dengan berdasar pada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Ade Juliansyah (2020) dan Zikry Fachrizal Nirwan (2021), menyatakan bahwa Beban kerja dan Komitmen Organisasi secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Rozikin (2017) menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Objek dalam penelitian yang penulis lakukan di PT. Noor Eeman Nusantara medan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang property dan konstruksi dengan menjalankan hukum syariah. PT. Noor Eeman Nusantara medan memiliki strategi untuk mencapai tujuannya secara syariah dan dari sisi karyawan diharapkan memiliki kinerja yang mendukung, kompetensi, dan perilaku yang berpedoman pada budaya organisasi, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis menemukan banyak penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, yang dimana didapati hasil dari wawancara yang dilakukan ternyata beban kerja yang diterima terkadang melebihi dari kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga menyebabkan pegawai harus mengerjakan beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan serta hingga sampai melewati batas jam kerja. Hasil wawancara juga mendapati komitmen organisasi yang dimiliki pegawai masih kurang, seperti mudah dan sering mengeluh atas pekerjaan yang diberikan, dan kurangnya kesadaran antar sesama pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan seperti, jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat serta tempat melaksanakan pekerjaan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan.

Kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban kerja dan komitmen organisasi menarik untuk peneliti mengkaji hal tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Sumber daya manusia yang merasa memiliki beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif kepada kinerja karyawan dan juga dapat membuat berkurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu, dilakukan penelitian pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan dengan judul penelitian: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOOR EEMAN NUSANTARA MEDAN”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Beban Kerja yang terlalu tinggi akan berdampak pada Komitmen Organisasi karyawan
2. Beban Kerja dan Komitmen Organisasi menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover* karyawan di perusahaan
3. Tuntutan target pekerjaan yang tertinggi dapat membuat karyawan stress
4. Komitmen Organisasi yang rendah akan berdampak negatif terhadap perusahaan
5. Komitmen Organisasi pada karyawan sangat penting agar karyawan tidak mudah keluar dari perusahaan

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan karena keterbatasan peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan?

2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memproleh informasi dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan
2. Untuk memproleh informasi dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan
3. Untuk memproleh informasi dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noor Eeman Nusantara Medan

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Memberikan masukan untuk perbaikan dan peningkatan kepada PT. Noor Eeman Nusantara Medan agar dapat dijadikan referensi dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

2. Bagi Peneliti

Menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama masa perkuliahan terhadap fenomena masalah di suatu perusahaan khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini sebagai menjadi bahan referensi bagi peneliti lain dengan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Beban Kerja

Menurut Permendagri nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Anita, et al (2013) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Achyana (2016) mengatakan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

2.1.2. Aspek-Aspek Beban Kerja

Aspek-aspek beban kerja terbagi menjadi tiga, yaitu :

a. Beban Kerja Fisik

Menurut Wulandari (2017) kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energy fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga.

b. Beban Kerja Mental/Psikis

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal :

1) Pekerjaan Yang Dilakukan Berulang (Repetitif)

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama.

2) Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang (Nonrepetitif)

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan karyawan-karyawan yang beraktifitas balik meja.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Achayana (2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor Eksternal, yaitu faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologis
- b. Faktor Internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator-indikator beban kerja yang meliputi antara lain sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan *SOP* (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan dapat :

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan

- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja
- 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*
- 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi ada suatu perusahaan yang juga 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 ditentukan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian dengan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.2. Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2012) komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Darmawan (2013:171) mengatakan komitmen organisasi berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Umam (2012) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Kartika, et al (2014) menambahkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu ikatan dan loyalitas yang dimiliki karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

Dari definisi menurut para ahli berikut dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas dan kemauan karyawan untuk memberikan kontribusinya untuk memberikan yang terbaik dalam tujuan pencapaian organisasi.

2.2.1. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan, yaitu :

a. *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Menurut Giarto (2018) dengan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang optimal maka dirasa akan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk senantiasa tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang tercipta secara optimal maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan dalam organisasi.

b. *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi)

Menurut Santoso (2016) bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi salah satu usaha yang mampu dilakukan organisasi yakni dengan memperhatikan dukungan organisasi kepada para karyawannya. Memberikan dukungan kepada karyawan merupakan salah satu usaha agar dapat terciptanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

c. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Iqbal, et al (2014) individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Apabila adanya kepuasan kerja yang berkelanjutan maka hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tidak mudah meninggalkan perusahaan

d. *Employee Empowerment* (Pemberdayaan Karyawan)

Menurut Wibowo (2012) pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah.

e. *Work Stress* (Stres Kerja)

Menurut Robbins dan Judge (2015) stress kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja. Siagian (2012:140) penanggulangan stress kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stress dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan.

2.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Wibowo (2015) mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen organisasi baik itu melibatkan karyawan maupun pimpinan, yaitu :

a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Indikator-indikatornya :

- 1) Senang bekerja pada perusahaan
- 2) Bergantung pada perusahaan

b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Indikator-indikatornya :

- 1) Enggan untuk meninggalkan perusahaan
- 2) Membutuhkan perusahaan
- 3) Bekerja demi kemajuan perusahaan

c. Normative Commitment (Komitmen Normatif)

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Indikator-indikatornya :

- 1) Loyalitas pada perusahaan
- 2) Bangga bekerja di perusahaan
- 3) Berhutang budi pada perusahaan

2.2.3. Manfaat Komitmen Organisasi

Adapun beberapa manfaat dari komitmen organisasi, yaitu :

a. Menghindari Biaya Pergantian Pegawai Yang Tinggi

Pegawai yang berkomitmen tidak akan mudah untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Hal ini akan menghindari terjadinya biaya pergantian karyawan.

b. Meningkatkan Efektifitas Organisasi

Menurut Luthans (2011) sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

c. Mengurangi Dan Meringankan Supervisi Pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya

2.3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada diri karyawan tersebut dengan berdasar pada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya. Sedangkan menurut Rajagukguk dalam (Pusparini 2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk. Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, et al 2018) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan mencapai persyaratan kerja, yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan visi misi perusahaan.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang baik maupun yang buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut Nirman dan Amirullah (2015) :

Tabel 1. Faktor Internal dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja	Internal	Eksternal
Kinerja baik	Kemauan tinggi Kerja keras	Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, pimpinan yang baik.
Kinerja buruk	Kemauan rendah, upaya terbatas	Pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif, pimpinan tidak simpatik

Sumber : Nimran dan Amirullah (2015:178)

Tabel 2.1 menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pelatihan

5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

Menurut Djeremi, et al (2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Efektifitas dan efisiensi, yaitu suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- b. Otoritas (wewenang), yaitu perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- d. Inisiatif, yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik

untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik

2.3.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai

2.3.3. Penilaian Kinerja

Menurut Werner dalam (Erwin & Prabowo, 2015), menyimpulkan bahwa kinerja sangat dibutuhkan dalam mengevaluasi suatu perusahaan agar organisasi sukses, penting bahwa manajer menetapkan yang jelas secara keseluruhan, nilai-nilai inti, visi masa depan, dan juga mengembangkan strategi yang bisa diterapkan untuk mencapai hal-hal ini.

Menurut Zainal (2015:408) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- 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
 - 2) Training atau latihan
 - 3) Promosi
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses

- f. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.3.4. Metode-Metode Penilaian Kinerja

Menurut Zainal (2015:416-427) bahwa metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan, berikut metodenya :

- a. Metode Penilaian Berorientasi Masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai kinerja di waktu masa lalu.

Teknik-tekniknya meliputi :

- 1) Skala Peringkat (Rating Scale)
- 2) Daftar Pertanyaan (Checklist)
- 3) Tes dan Observasi Prestasi Kerja
- 4) Pendekatan Evaluasi Komparatif

Dua metode yang biasa digunakan dalam penerapan Pendekatan

Evaluasi Komparatif :

- a) Metode Peringkat, yaitu menentukan peringkat karyawan mulai dari yang berprestasi hingga yang paling tidak berprestasi
- b) Distribusi Terkendali, yaitu menggolongkan karyawan yang dinilai ke dalam klasifikasi, seperti prestasi kerja, ketaatan, disiplin dan sebagainya.

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Ada beberapa metode untuk menilai kinerja di waktu masa depan.

Teknik-tekniknya meliputi :

- 1) Penilaian Diri Sendiri
- 2) Manajemen Berdasarkan Sasaran
- 3) Penilaian Secara Psikologis

2.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah proses merencanakan, mengorganisasi, menyupervisi, mengontrol dan menilai kinerja. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja actual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi perusahaan, atasan, serta karyawan. Dalam melakukan penilaian kinerja, yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) bahwa manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu :

- a. Meningkatkan Prestasi Kerja
- b. Memberi Kesempatan Kerja Adil
- c. Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan
- d. Penyesuaian Kompensasi
- e. Keputusan Promosi dan Demosi
- f. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan
- g. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Beban Kerja dan Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dinanti Silvia (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/Tipikor Semarang	Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Ade Juliansyah (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang	Beban kerja dan komitmen organisasi secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang
3	Zikry Fachrizal Nirwan (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Komersial PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu	Variabel beban kerja dan komitmen organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan menurun tetapi semakin tinggi komitmen organisasi akan

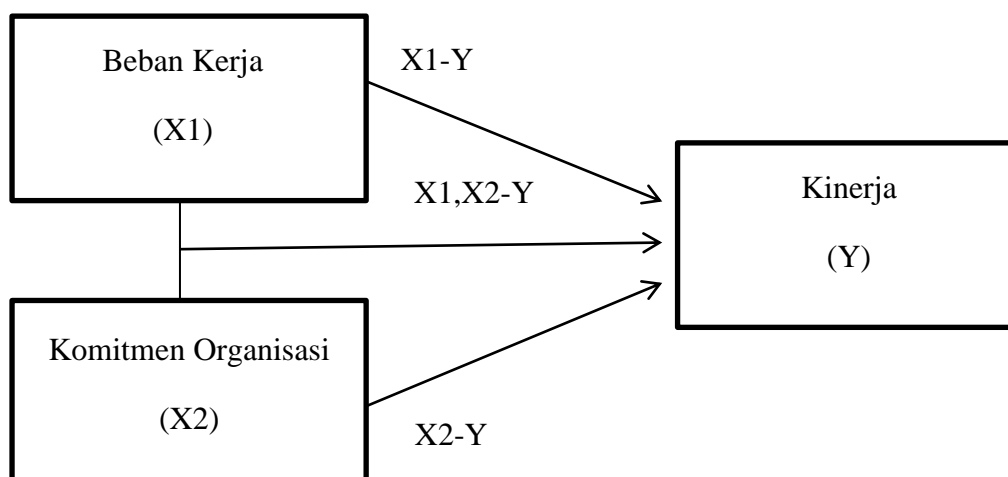
			berpengaruh positif terhadap kinerja
4	Rozikin (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Unit Kebun Pabatu	Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Unit Kebun Pabatu

Lanjutan Tabel 2.

2.5. Kerangka Konseptual

Pada setiap perusahaan SDM merupakan hal yang paling penting. Kinerja SDM yang tinggi diperlukan dalam suatu perusahaan untuk membantu meningkatkan mutu dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya agar dapat terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Untuk itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan perihal beban kerja dan komitmen organisasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja SDM.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada gambar kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis atau pernyataan sebagai berikut :

- a. **X1** : Beban Kerja memiliki pengaruh positif/negatif terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. **X2** : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh Positif/negatif terhadap kinerja karyawan (Y)
- c. **X1, X2** : Beban Kerja dan Komitmen Organisasi secara serempak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)