

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu pencapaian yang memiliki sasaran dalam organisasi dengan menggunakan cara yang efektif dan efisien melalui beberapa hal perencanaan pada keorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian Sumber Daya (Richard L. Daft, 2002).

2.2 Siklus Manajemen

Siklus Manajemen ini dibagi menjadi 4 tahap, antara lain:

1. *Plan*

Plan merupakan suatu pemilihan dan penetapan dengan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan berdasarkan tujuan yang diinginkan. (T. Hanni Handoko, 1995).

2. *Act*

Act merupakan upaya yang merencanakan secara nyata dengan melalui berbagai macam pengarahan dan motivasi agar setiap karyawan yang bekerja dapat mengerjakan tugas-nya dengan maksimal ataupun optimal yang sesuai dengan tugas, peran, dan tanggung jawab.

Adapun beberapa hal yang mempengaruhi motivasi karyawan, antara lain:

1. Merasa yakin untuk mengerjakan,
2. Yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya,
3. Tidak terbebani masalah pribadi atau tugas lain yang lebih penting,
4. Memiliki kepercayaan dengan orang yang bersangkutan di bidang tersebut,

5. Hubungan baik dengan rekan kerja atau organisasi secara harmonis.

3. *Monitor*

Monitor merupakan suatu hak yang diperlukan untuk mendayakan sistem kerja yang kurang, seperti memberikan arahan, bimbingan, dan teguran terhadap karyawan, hal ini dapat membantu untuk mencapai suatu jalur yang ingin ditetapkan.

4. *Review*

Review merupakan suatu siklus yang mendefinisikan data Performance Management pada suatu kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

2.3 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Ahmad S. Rucky (2015) menyatakan Manajemen bidang Sumber Daya Manusia merupakan suatu bentuk penerapan secara efektif dan tepat yang diukur melalui proses akuisisi, pendaya-gunaan, pengembangan, serta pemeliharaan personal yang dimiliki oleh setiap perusahaan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia secara maksimal oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Manwansyah (2010), menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan suatu Pendaya-gunaan dalam suatu organisasi yang dilakukan dengan beberapa fungsi perencanaan, perekrutan dan juga penyeleksian untuk mengembangkan karir dari kompensasi dan kesejahteraan dalam hubungan industrial.

2.4 Siklus Sumber Daya Manusia (*Human Resource Mangement*)

Siklus ini merupakan suatu aktivitas yang ada pada bisnis-bisnis secara berulang dan pemosresan data yang terkait dengan manajemen secara efektif dalam ketenaga-kerjaan.

Berikut aktivitas-aktivitas pada Sumber Daya Manusia, antara lain:

1. Perencanaan dan Analisis,
2. Kesejahteraan dalam Kehidupan Kerja,
3. Perekrutan,
4. *Staffing*,
5. Pengembangan SDM,
6. 3K (Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja),
7. Hubungan ketenaga-kerjaan dan Buruh.
8. Perencanaan dan Analisis,
9. Hubungan ketenaga-kerjaan dan Buruh.

2.5 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri (2008), Beban Kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus dipikul dengan jabatan/organisasi dengan memiliki volume kerja dan norma waktu. Menurut Muchlisin Riadi (2018), menyatakan Beban Kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja jangka waktu tertentu dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut aktivitas-aktivitas pada Sumber Daya Manusia, antara lain:

1. Perencanaan dan Analisis,
2. Kesejahteraan dalam Kehidupan Kerja,
3. Perekrutan,
4. *Staffing*,
5. Pengembangan SDM,

6. 3K (Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja),
7. Hubungan ketenaga-kerjaan dan Buruh.

2.6 Tujuan Beban Kerja

Pada analisis Beban Kerja ini dilaksanakan untuk memperoleh seberapa besar bentuk dari beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, jabatan (pekerjaan), unit kerja (seksi, bagian, cabang ataupun wilayah), bahkan dari suatu organisasi secara keseluruhan.

2.7 Manfaat Beban Kerja

Manfaat dari Beban Kerja ini diketahui dari beberapa bentuk secara relative baik itu melalui pegawai atau karyawan, melalui unit kerja, ataupun oerganisasi yang menjadi dasar rekomendasi untuk mengimplementasikan kegunaan hasil analisis beban kerja yang diharapkan dan mampu meningkatkan dengan cara sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah kebutuhan karyawan,
2. Menyempurnakan Tugas seorang Pejabat,
3. Menyempurnakan Struktur organisasi,
4. Menyempurnakan SOP (Standard Operating Prosedure),
5. Menentukan Standar Waktu Tugas dan Aktivitas,
6. Menentukan keperluan Karyawan atau Pegawai.

2.8 Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Sugiono (2009) menjelaskan bahwa faktor-faktor dari Beban Kerja yang sangat berperan penting, adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal, merupakan suatu beban yang berdasarkan luaran dari pekerja, seperti
 1. Tugas yang bersifat Fisik,
 2. Organisasi Kerja,
 3. Lingkungan Kerja
- b. Faktor Internal, merupakan suatu faktor yang berasal dari dalam tubuh melalui akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Biasanya pada faktor ini meliputi faktor yang somatis (seperti: jenis kelamin, umur, ukuran badan, kondisi dari kesehatan, dan pengalaman kerja), sedangkan faktor yang psikis (seperti: motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, serta kepuasan dalam kinerja).

2.9 Dampak Beban Kerja

Biasanya cara bekerja karyawan yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan bentuk stress kerja baik dari fisik maupun psikis serta reaksi dari emosional yang tidak tercontrol. Seperti gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan, beban kerja menjadi terlalu sedikit dimana dari cara yang dilakukan dikarenakan suatu pergerakan yang menimbulkan kebosanan ataupun konflik.

2.10 Stres Kerja

Menurut Handoko (2011), stres merupakan suatu bentuk kondisi ketegangan, proses ini berpikir dengan kondisi fisik seseorang. Menurut Gibson *et al.*(2011), Stres Kerja merupakan suatu tahap penyesuaian, diantara perantara oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses secara psikologis, akibat dari segala macam lingkungan, dengan situasi atau peristiwa yang telah menetapkan permintaan secara psikologis ataupun bagian fisik yang berlebihan

2.11 Jenis Stres Kerja

Terdapat beberapa kategori dalam stres kerja yang dikemukakan oleh Rivai & Mulyadi (2010), sebagai berikut:

1. *Eustress*

Eustress ini merupakan suatu hasil responden terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan berkonstruktif (memiliki sifat membangun). Hal tersebut dikarenakan memiliki kesejahteraan individu dan juga keorganisasian yang diasosiasikan dengan pertumbuhan yang lebih fleksibel, memiliki kemampuan adaptasi, beberapa tingkat performance yang tinggi.

2. *Distress*

Distress ini merupakan bentuk hasil respon yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif yang bersifat merusak). Hal ini biasa mengakibatkan suatu konsekuensi dalam individu dan juga keorganisasian. Yang biasa diasosiasikan dalam keadaan sakit, penurunan, ataupun kematian.

2.12 Faktor Stres Kerja

Setiap kondisi yang dilakukan dapat menyebabkan stres yang bergantung pada reaksi karyawan. Meskipun, stres kerja ini dapat mengakibatkan seorang karyawan memiliki sifat *stressor*. Menurut Robbin's dalam buku Timangratuogi (2012), memiliki 3 (tiga) bentuk sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres, antara lain:

1. Faktor Lingkungan

Keadaan yang tidak menentu yang dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai, yaitu

pengaruh dari ekonomi, politik, dan juga teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis ini biasa akan menciptakan ketidak-pastian dalam ekonomi. Pada saat perusahaan menurunkan kinerja pegawai yang akan mencemaskan keamanan dalam faktor lingkungan. Ketidak-pastian ini dapat menyebabkan bentuk stres yang dikarenakan inovasi yang baru memiliki suatu beban bagi karyawannya, sehingga menyebabkan karyawan harus mempelajari bentuk dan teknologi. Bentuk perubahan ini biasa sangat cepat karena harus melakukan penyesuaian terhadap ketiga bentuk tersebut yang dimana membuat pegawai mengalami ancaman dalam stres kerja.

2. Faktor Organisasi

Dalam Faktor Organisasi ini biasanya menimbulkan beberapa tingkat stres yang berbeda, antara lain:

a. *Role Demands*

Pada *Role Demands* ini memiliki peraturan dan tuntutan dalam suatu pekerjaan yang tidak jelas dalam organisasi akan tetapi peranan seorang karyawan untuk mencapai hasil akhir pada organisasi.

b. *Interpersonal Demands*

Pada *Interpersonal Demands* ini tidak memiliki kejelasan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang dilakukan dengan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja yang menyebabkan komunikasi ini menjadi tidak sehat sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat memiliki suatu kaitan dalam kehidupan sosial yang dapat menghambat bentuk dari pengembangan sikap dan pemikiran antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

c. *Organizational Structure*

Pada organisasi ini biasanya menentukan beberapa tingkat diferensiasi (perbedaan) secara individual, tingkat pengaturan, dan juga dalam pengambilan suatu bentuk keputusan. Aturan yang dilaksanakan secara berlebihan terhadap perusahaan serta partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak dengan seorang karyawan biasanya juga termasuk kedalam sumber potensial dari tingkat stres kerja.

d. *Organizational Leadership*

Biasanya sangat berkaitan dengan seorang pemimpin yang berada didalam perusahaan. Seorang Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu bentuk ketegangan, rasa takut, serta kecemasan yang membangun suatu bentuk tekanan yang tidak realitis dalam berprestasi dalam/secara rutin dalam memecat karyawan yang secara langsung tidak mengikuti, dan ini juga yang dapat meningkatkan tingkat stres kerja terhadap karyawan.

3. Faktor secara Individu

a. Masalah Ekonomi

Hal ini yang biasanya bergantung kepada seorang karyawan yang dapat menghasilkan sebuah penghasilan yang cukup baik dengan kebutuhan dan dalam menjalankan bentuk hal pada bagian keuangan tersebut, yang dimana sering menimbulkan stres kerja pada karyawan lainnya.

b. Karakteristik Pribadi

Watak pada dasar ini biasanya dimiliki oleh seorang yang berbeda, sehingga setiap gejala yang harus diatur dengan benar baik itu sesuai dengan watak atau kepribadian dari masing-masing karyawan.

2.13 Gejala Stress

Stres merupakan suatu bentuk ketegangan emosional yang sekarang ini dialami sesuai dengan gejalanya. Menurut Ribbin's *et al.* (2015), menyatakan bahwa gejala dari stres kerja biasa dapat dikelompokkan menjadi 3 macam kategori, antara lain:

1. Gejala Fisiologis

Gejala ini merupakan suatu awal mula dari gejala tersebut pada penelitian secara medis atau ilmu kesehatan Secara garis besar dapat meningkatkan detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang biasa lebih berat akan terjadi serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari bentuk Psikologis, stres kerja biasanya tidak menyebabkan ketidakpuasan. Hal ini merupakan efek dari psikologis. Namun, juga muncul ketegangan, kecemasan, dan juga kebosanan. Terbukti dengan pertunjukan atau tempat pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan juga saling bertentangan, dengan ketidakjelasan, wewenang dan juga tanggung jawab dari pemegang jabatan, makanya stres kerja maupun ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku

Gejala ini berkaitan dengan perilaku yang meliputi perbedaan bentuk secara produktivitas, kemangkiran, dan juga gangguan saat tidur.

2.14 Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan Stres Kerja biasa dilakukan oleh seorang karyawan dan juga perusahaan untuk mencegah tingkat stres kerja pada karyawan dan juga menghindari hal-hal secara negatif yang biasa dialami oleh seorang karyawan. Menurut rivai (2011), menyatakan pendekatan stres kerja dengan beberapa cara, sebagai berikut:

1. Pendekatan Individu, meliputi:
 - a. Meningkatkan bentuk keimanan
 - b. Melakukan kegiatan olah-raga
 - c. Melakukan sedikit relaksasi
 - d. Bentuk dukungan sosial dari keluarga dan teman
 - e. Menghindari kebiasaan yang membosankan
2. Pendekatan Perusahaan, meliputi:
 - a. Melakukan perbaikan dengan kinerja secara keorganisasian
 - b. Memperbaiki lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan materi terhadap kehidupan kerja
 - e. Memperkuat tingkat partisipasi dalam proses pengambilan keputusan tenaga kerja
 - f. Menerapkan konsep manajemen yang berdasarkan dengan target yang diinginkan
3. Struktur Organisasi
 - a. Melakukan struktur yang layak untuk digunakan
 - b. Pengawasan struktur yang tidak seimbang

- c. Melakukan keterlibatan dalam membuat keputusan kinerja pada suatu organisasi

2.15 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional yang dilakukan oleh seseorang terhadap situasi dan kondisi terhadap kehidupan kerja. Tanggapan ini biasanya dapat berupa perasaan puas terhadap ketidak-puasan terhadap pekerjaan seseorang agar tercapai, tetapi apabila perasaan tersebut berupa ketidak-puasan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi dalam kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ini merupakan suatu gambaran sikap terhadap sikap seseorang dan pekerjaan-nya yang tidak menyenangkan pekerjaan yang dijalani tersebut.

Maka, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka seseorang akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan-nya, dan apabila sebaliknya jika kepuasan kerja tersebut rendah maka sikap yang dilakukan akan lebih negatif.