

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kinerja organisasi. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah (Huda, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah istilah atau kosakata yang dinamis untuk menjelaskan tindakan dan kegiatan manusia dalam kehidupan berorganisasi (Suhariadi, 2013). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Elbadiansyah, 2019).

Berdasarkan pengertian-pengertian dari beberapa pendapat diatas , dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang cara mengatur tindakan dan kegiatan manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan (Yunianti & All, 2021). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sukmara, 2023). Kinerja adalah perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukannya apa yang diproduksi atau apa hasil dari kerja mereka (Lian, 2017).

Berdasarkan pengertian-pengertian dari beberapa pendapat diatas , dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan hasil kerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang ditargetkan atau diharapkan oleh perusahaan melalui kriteria dan standar yang diterapkan oleh Perusahaan.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi bahkan menentukan kualitas kinerja pegawai adalah (Lian, 2017):

1. Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

3. Keterampilan

Daya tampung seorang individu melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4. Sikap pegawai

Tampilan positif atau negatif dari motivasi yang ditunjukkan seorang karyawan.

2.1.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Ada tujuh indikator kinerja, yaitu (Yunianti & All, 2021):

1. Tujuan

Keadaan yang berbeda secara aktif yang dicari seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan menunjukkan arah yang jelas terkait kinerja yang akan dilakukan. Kinerja individu dikatakan berhasil jika adanya kolaborasi dengan kinerja kelompok dan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Peran penting mengenai kapan waktunya suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar menentukan kinerja seseorang dikatakan gagal atau berhasil sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Proses kemajuan secara kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan sesuai standar yang telah disepakati. Umpan balik dianggap penting dengan tetap mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya.

4. Alat atau Sarana

Sumber daya yang digunakan dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Kompetensi yang dimiliki seseorang akan menunjang keberhasilan tujuan organisasi.

6. Motif

Alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang dapat diberikan oleh manajer kepada karyawan, dapat berupa uang, pemberian pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyediakan sumber daya yang diperlukan.

7. Peluang

Kesempatan yang diberikan kepada individu untuk menunjukkan kinerjanya. Ada dua faktor yang dikatakan tidak mendapatkan peluang, yaitu tidak dapat memanfaatkan waktu yang telah diberikan secara efektif dan efisien, dan kemampuan yang dimiliki tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan.

2.1.2.3 Aspek-aspek Penilaian Kinerja Pegawai

Dari aspek yang dinilai dapat dikelompokkan menjadi dua (Yunianti & All, 2021), yaitu:

1. Kemampuan teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas, pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

2. Kemampuan konseptual

Kemampuan memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Intinya karyawan memahami tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama secara *team*, memotivasi karyawan, dan melakukan negosiasi.

2.1.3 Gender

Jenis kelamin adalah persifatan atau pembagian jenis kelamin yang ditentukan secara biologis dan melekat pada kelamin tertentu secara permanen yang mengambil bentuk laki-laki serta perempuan. Maka gender lebih kepada suatu sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Sadat, Ipandang, & Marwing, 2020). Gender adalah perbedaan jenis kelamin yang sering digunakan masyarakat untuk mengkonstruksi pembagian peran (kerja) laki-laki dan perempuan atas dasar perbedaan tersebut (Matara & All, 2023). Gender adalah satu pemaknaan perbandingan jenis kelamin yang sudah ada pada perempuan dan laki-laki yang diakui secara sosial dan kultural (Girsang & Sitinjak, 2023).

Berdasarkan pengertian-pengertian dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa gender merupakan perbedaan jenis kelamin yang terdapat pada laki-laki dan perempuan untuk membedakan peran kerja yang diakui secara sosial dan kultural.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dengan judul “Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser” Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik analisis data komparatif Paired Samples T-Test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser mempunyai perbedaan dalam kinerja yang dihasilkan baik dari segi kinerja terhadap kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu serta Kesetaraan Gender terhadap akses, partisipasi, dan kontrol. Sedangkan kinerja yang dihitung dalam SPSS Pegawai laki-laki sebanyak 41,83 dan Pegawai Perempuan sebanyak 43,00. Dari hasil penelitian kinerja pegawai perempuan lebih baik dibandingkan kinerja pegawai laki-laki (Effendi, 2018).
2. Penelitian dengan judul “Studi Komparatif disiplin Kerja Karyawan Laki-laki dan Perempuan pada Rumah Makan Sambal Lalap Jambi” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi, dan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan disiplin kerja berdasarkan karakteristik jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan cara penyebaran

kuesioner secara langsung kepada responden yaitu karyawan Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara keseluruhan disiplin kerja karyawan rumah makan sambal lalap dinilai tinggi, disiplin kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian disiplin kerja karyawan terdapat perbedaan, disiplin kerja laki-laki lebih tinggi daripada disiplin kerja karyawan perempuan (Muttaqi, Amin, & Kurniawan, 2020).

3. Penelitian dengan judul “Perbedaan Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Ditinjau dari Jenis Kelamin di Perguruan Tinggi” Tujuan penelitian ini yakni, (1) mengetahui tingkat kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin laki-laki, (2) mengetahui tingkat kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin perempuan, dan (3) mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di masing-masing unit di lingkungan Universitas Negeri Malang (UM) menggunakan proportional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 301 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif dan independent sample t-test dengan bantuan program SPSS 24.0. Hasil penelitian ini yakni; (1) tingkat kinerja pegawai UM berdasarkan jenis kelamin laki-laki berada pada kategori sangat baik, (2) tingkat kinerja pegawai UM berdasarkan jenis kelamin perempuan berada pada kategori sangat baik, dan (3) tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai UM. Dari hasil penelitian kinerja pegawai tidak terdapat perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai (Ariyanti, Wiyono, Timan, Burhanuddin, & Mustiningsih, 2020).

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

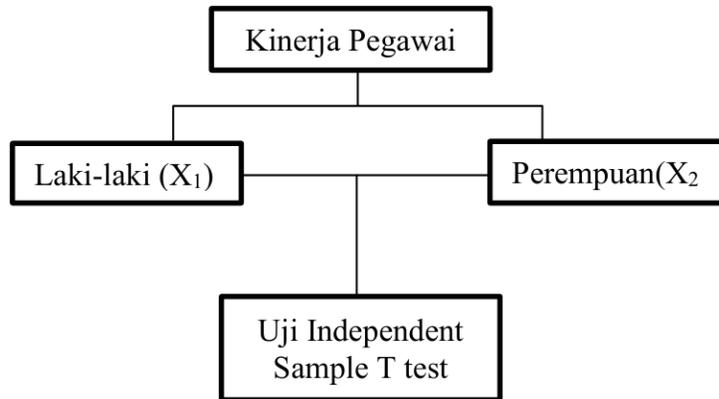
No	Nama Peneliti (tahaun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Safaranita Nur Effendi (2018)	Kinerja pegawai berdasarkan kesetaraan gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.	Variabel bebas: Kinerja pegawai laki-laki (X_1), Kinerja pegawai perempuan (X_2).	Kinerja pegawai perempuan lebih baik dibandingkan kinerja pegawai laki-laki dilihat dari segi kinerja terhadap kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu serta kesetaraan gender terhadap akses, partisipasi, dan kontrol.
2	Ibror Muttaqi, Shofia Amin dan Dwi Kurniawan (2020)	Studi komparatif disiplin kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Rumah Makan Sambal Lalap Jambi	Variabel bebas: Disiplin kerja karyawan laki-laki (X_1), Disiplin kerja karyawan perempuan (X_2).	Hasil penelitian disiplin kerja karyawan terdapat perbedaan, disiplin kerja laki-laki lebih tinggi daripada disiplin kerja karyawan perempuan.
3	Nova Syafira Ariyanti, Bambang Budi Wiyono, Agus Timan, Burhanuddin dan Mustiningsih (2020)	Perbedaan tingkat kinerja pegawai tata usaha ditinjau dari jenis kelamin di Perguruan Tinggi.	Variabel bebas: Kinerja pegawai laki-laki (X_1), Kinerja pegawai perempuan (X_2).	Hasil penelitian kinerja pegawai tidak terdapat perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2013).

Perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan dalam perusahaan dapat dilakukan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan prestasi yang diraih oleh pegawainya, serta mampu mencapai visi, misi, dan tujuan pada perusahaan.

Sehingga dari hal tersebut, maka peneliti membuat kerangka konseptual yang menunjukkan perbandingan kinerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan dapat dilihat pada rumusan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah peneliti yang dapat ditolak atau tidak dapat ditolak secara empiris. Pengujian hipotesis perlu dilakukan karena masalah masih bersifat praduga sehingga masih perlu dibuktikan kebenarannya.

Dalam kondisi tertentu pekerjaan laki-laki dapat dikerjakan oleh perempuan ataupun sebaliknya sehingga tidak dapat dibedakan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dimana hasil peneliti menunjukkan tidak terdapat perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai (Ariyanti, Wiyono, Timan, Burhanuddin, & Mustiningsih, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini ingin menhujai hipotesis nol sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan Universitas Mikroskil.

Dan sebagai tandingannya adalah hipotesis alternatif :

H_1 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan Universitas Mikroskil.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kinerja pegawai perempuan lebih baik dibandingkan pegawai laki-laki (Effendi, 2018).