

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian *Gender*

Sejarah perbedaan *gender* antara laki-laki dan perempuan karena terbentuknya perbedaan gender hal itu disebabkan oleh beberapa faktor yaitu bersosialisasi, memperkuat, bahkan berhubungan dengan baik secara sosial dan budaya. Oleh karena itu, perbedaan *gender* harus diperhatikan dan dipahami sebagai laki-laki dan perempuan. *Gender* merupakan ciri yang melekat pada laki-laki dan perempuan terdiri dari faktor sosial dan budaya masyarakat, begitupun peran sosial dan budaya laki-laki dan perempuan. Pembentukan kegiatan sosial untuk laki-laki dan perempuan (termasuk perempuan) yang dikenal sebagai makhluk lemah lembut, dan pada laki-laki dianggap sebagai makhluk yang emosional, kuat, dan rasional (Ni Nyoman & Ayu I Gst, (2016:2)

Gender adalah struktur “tidak adil” yang disebabkan oleh peran *gender* dan pada perbedaan ini menunjukkan bahwa banyaknya ketidakadilan yang ditemukan. (Fakih & Mansour, (2010:78-79). *Gender* adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan ini mengacu pada karakteristik sosial, dimana hubungan antara laki-laki dan perempuan diatur agar berbeda antara waktu dan tempat. Ketidakadilan yang dialami perempuan berkaitan dengan hipotesis karena perempuan memiliki sifat emosional, sehingga perempuan tidak boleh

pemimpin atau pengelola. (Hartaroe, mardani, malavia abs dan khoirul., (2016:49).

Gender adalah laki-laki dan perempuan didasarkan pada nilai-nilainya (Marwawi , Mardiah & Zulhaida, (2018:83). Nilai-nilai yang dimasud disini berkaitan dengan peran mereka dalam masyarakat, misalnya perempuan biasanya menjadi istri dan ibu rumah tangga, sedangkan laki-laki mencari nafkah diluar. Pada saat yang sama, kesetaraan, keseimbangan dan harmoni dalam rasio laki-laki terhadap perempuan dan siklus sosial. Keadaan ini biasanya tercapai jika laki-laki dan perempuan diperlakukan secara adil. Pelaksanaan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan situasi dan persoalan situasional, tidak berdasarkan perhitungan yang sistematis, dan tidak *universal*. Konsep *gender* adalah segala sesuatu yang dapat dipertukarkan perbedaan antara sifat laki-laki dan perempuan dapat berubah dari waktu ke waktu, dan berbeda dari satu tempat ke tempat lain, atau dari satu kategori ke kategori lainnya.

Gender tidak hanya mendefinisikan sebagai perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara biologis. Rasio jenis kelamin, aspek sosial dan cara mereka menghadapinya dan memproses informasi yang diterima melaksanakan pekerjaan dan mengambil keputusan. Rosadi & Waluyo, (2017:73). Dalam teori *gender* antara lain yaitu :

1. Kesenjangan Gender

Kesenjangan *gender* adalah perbedaan kondisi dan kondisi pencapaian hak-hak dasar warga negara seperti kesehatan, pendidikan, ekonomi, dan politik. Kesenjangan *gender* disebabkan oleh prasangka *gender*, peluang, partisipasi, keputusan berdasarkan jenis kelamin dan peran *gender* seseorang. Siti, Abdillah, Himayah dan Masse (2016:16).

2. Diskriminasi Gender

Diskriminasi *gender* merupakan perbedaan partisipasi atau ketidakadilan antara pihak laki-laki dan perempuan oleh karena itu negara harus mengadakan kebijakan yang harus dikembangkan untuk menghilangkan kesenjangan *gender* untuk mencapai keadilan dan kesetaraan *gender*. Siti, Abdillah, Himayah dan Masse (2016:16).

3. Kesetaraan Gender

Kesetaraan *gender* adalah perlakuan yang sama laki-laki dan perempuan dalam kondisi yang sama akan mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dan pengambilan keputusan yang bermamfaat bagi kesejahteraan. Kesetaraan *gender* adalah kondisi untuk laki-laki dan perempuan akses pada peluang dan hak asasi manusia agar bisa berfungsi dan berpartisipasi politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan aktivitas nasional. Siti, Abdillah, Himayah dan Masse (2016:16).

4. Keadilan Gender

Keadilan *gender* adalah proses mendapatkan hak asasi manusia posisi, peran atau posisi yang adil bagi laki-laki dan perempuan. Keadilan *gender*

adalah proses yang adil untuk laki-laki dan perempuan (Siti, Abdillah, Himayah dan Masse (2016:17).

a. Masalah-masalah *Gender* Dalam Masyarakat

1) Menganggap perempuan sebagai makhluk yang lemah dan tidak bisa menjaga diri

Istilah ini terkenal dengan perempuan tidak diizinkan pergi jauh dari keluarga. Perempuan adalah makhluk lemah, jadi dia tidak bisa jadi pemimpin jadi diasumsikan perempuan lemah secara fisik dari pada laki-laki.

2) Diskriminasi perempuan pada aspek kehidupan

Seperti diskriminasi melakukan kegiatan di luar ruangan, seperti : belajar dan bekerja (mencari nafkah). Diskriminasi dalam pembelajaran yang terjadi pada perempuan tidak bisa melanjutkan pendidikannya karena posisi perempuan tidak boleh lebih dari laki-laki. Perempuan dianggap lemah dan tidak bisa.

3) Kelebihan beban

Perempuan yang bekerja di luar rumah akan merasa kelebihan beban atau normal yang disebut beban ganda. Hal ini karena dengan adanya asumsi pekerjaan rumah adalah tanggung jawab perempuan dan perempuan tidak bisa membantu suaminya mencari nafkah.

4) Membatasi Peran Gender

Banyaknya perempuan yang tidak membutuhkan bantuan dari laki-laki karena perempuan berpikir bisa melakukan pekerjaan laki-laki.

b. Tujuan Gender

Menurut Soedarti, Raharjo (2001:17) tujuan gender adalah untuk mengetahui bahwa tidak ada diskriminasi antara perempuan dan laki – laki. Dijelaskan melalui tujuan gender sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan peluang dan keuntungan yang ada agar tidak ada diskriminasi antara laki-laki dan perempuan.
- 2) Untuk mengupayakan agar tidak ada permasalahan dan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan.
- 3) Untuk meningkatkan peran dan partisipasi antara laki-laki perempuan.

c. Indikator Gender

Menurut Soedarti, Raharjo (2001:16) menjelaskan bahwa Kesetaraan Gender memiliki standar tujuan dalam pekerjaan. Dijelaskan melalui indikator sebagai berikut :

1) Perencanaan

Untuk mengetahui tujuan pekerjaan antara perempuan dan laki-laki agar tidak terjadi perselisihan sesuai dengan tanggung jawab yang telah disetujui sejak awal.

2) Pelaksanaan

Untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki strategi yang adil bagi perempuan dan laki – laki, dan tidak memberatkan satu sama lain pada pekerjaan.

3) Pemantauan

Untuk mengukur kemajuan partisipasi dan potensi karyawan pada saat bekerja antara laki – laki dan perempuan.

4) Evaluasi

Untuk mengetahui peningkatan pada pelaksanaan kegiatan yang dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan antara laki-laki dan perempuan.

B. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya proses atau kegiatan yang harus diselesaikan pekerja dalam kurun waktu tertentu, jika pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyaknya tugas yang diberikan, maka hal ini tidak akan menjadi beban kerja, namun jika para pekerja tidak berhasil, maka tugas dan aktivitas tersebut akan menjadi beban kerja. Beban kerja adalah suatu kelompok atau beberapa kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pimpinan kantor dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia untuk menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan bisa menjaga

keseimbangan dengan kemampuan fisik dan mental pekerja yang menerima beban kerja tersebut. (Rino, 2020:47).

Sedangkan menurut Pranoto Hadi, (2017:37) Beban Kerja adalah tindakan yang ditargetkan untuk mengetahui waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017:6) Analisis Beban Kerja proses penentuan jumlah jam kerja sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Adapun pembagian Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017:22) Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan bahwa banyak pekerjaan yang harus dilakukan, seperti jam kerja yang tinggi, tekanan kerja yang cukup, atau tanggung jawab kerja yang besar.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan dikaitkan dengan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang mampu mereka selesaikan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Purba & Langgeng Ratnasari, (2018:184) :

1) Tugas fisik

Ruang kerja, sikap kerja, atau tugas-tugas yang bersifat psikologis

2) Organisasi kerja

Misalnya lamanya jam kerja, waktu istirahat, jam istirahat dan penugasan.

3) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan fisik, lingkungan kimia, lingkungan pekerjaan psikologis.

Menurut Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu :

a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal yang disebabkan oleh respon beban kerja eksternal (seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, kesehatan, dan motivasi, keinginan, kepuasan atau persepsi).

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan adalah faktor eksternal yang berada diluar dari karyawan seperti :

I. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

II. Tugas – Tugas Fisik

Tugas fisik terkait dengan alat dan alat bantu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

III. Organisasi Kerja

Tentunya karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur, sehingga lamanya jam kerja, shift kerja, istirahat, rencana karir dan pengupahan juga dapat menambah beban kerja.

b. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian indikator Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017:33) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dicapai oleh karyawan. Antara lain :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang dimaksud adalah seberapa baik karyawan memahami pekerjaan tersebut.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan *SOP* akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3) Target yang Harus Dicapai

Tujuan kerja yang ditargetkan oleh perusahaan tentunya akan berpengaruh langsung terhadap beban kerja karyawan.

c. Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017:36) Kemampuan kerja yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya membuat organisasi melakukan perhitungan beban kerja dan dapat dipandang dari 2 aspek yaitu :

1) Aspek Beban Kerja Fisik

Untuk beban kerja fisik, organisasi akan melakukan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh terhadap karyawan, yaitu fungsi sistem fisiologis, detak jantung, pernapasan dan perasaan pada tubuh karyawan.

2) Aspek Beban Kerja Psikologis

Beban kerja psikologis karyawan adalah beban kerja yang disebabkan ketika karyawan melakukan aktivitas psikologis dilingkungan kerja.

d. Manfaat Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017:91) untuk dapat memperbaiki kualitas SDM, suatu organisasi melakukan analisis beban kerja yang memiliki mamfaat sebagai berikut :

1) Penentuan Jumlah Kebutuhan Karyawan

Menunjukkan untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan agar organisasi mengetahui dasar untuk menambah atau mengurangi tenaga kerja untuk unit kerja tersebut.

2) Melakukan Proses yang Terorganisir dalam Melakukan Penambahan Atau Pengurangan Karyawan

Peningkatan atau penurunan yang terorganisir yang diharapkan dapat diatur sesuai dengan kualifikasi dan Pendidikan karyawan.

3) Melakukan Penyempurnaan Tugas dalam Jabatan-Jabatan yang Ada Pada Setiap Organisasi

Untuk mencapai kinerja organisasi yang prima, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kemampuannya.

4) Melakukan Perhitungan Beban Kerja Karyawan dalam Satu Periode Tertentu

Dengan menghitung beban kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu, dapat mengetahui apakah menutuhkan suatu unit kerja.

5) Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*)

Setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja, *SOP* akan dioptimalkan.

6) Penyempurnaan Struktur Organisasi

Karyawan yang bekerja di dalamnya dapat bekerja sesuai kemampuannya.

7) Pengukuran Waktu Kerja dan Melakukan Penentuan Standar Waktu dalam Menyelesaikan Tugas

Standar penetapan jam kerja tentunya akan disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

8) Penentuan Jumlah Kebutuhan Pelatihan Bagi Karyawan

Dengan bantuan analisis beban kerja, perusahaan akan mengetahui kebutuhan karyawan yang ditentukan.

e. Perhitungan Beban Kerja

Perhitungan Persiapan pekerjaan menurut Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017:101) yang terkait dengan kebutuhan karyawan dapat mencakup tanggung jawab utama dan fungsi karyawan dalam organisasi, analisis dan penggantian karyawan, peta permintaan karyawan, dan analisis beban kerja karyawan.

1) Tahap Persiapan

Dalam hal ini, analisis beban kerja adalah ahli sumber daya manusia, yang dapat berasal dari dalam organisasi, sebaliknya konsultan sumber daya manusia yang akan menentukan :

- a) Struktur organisasi dan alur kerja setiap organisasi.

- b) Frekuensi dan satuan kerja yang muncul di masing-masing satuan kerja.
- c) Jumlah dan komposisi pekerjaan dalam organisasi.
- d) Jumlah karyawan dan kemampuan karyawan di setiap unit organisasi.

2) Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, tim analisis yang bekerja sama dengan masing-masing unit kerja telah mengumpulkan data kepegawaian, seperti jumlah hari kerja, uraian tugas pegawai di masing-masing satuan kerja, kemampuan kerja, hari libur dan libur nasional, Pendidikan pegawai, pelatihan dan kemampuan serta waktu kerja dan absen masing-masing karyawan.

3) Tahap Penetapan

Pada tahap ini ahli SDM yang akan bertindak sebagai analisis SDM akan ditentukan berdasarkan hasil perhitungan dan data yang dikumpulkan antara lain :

- a) Tingkat efisiensi dan efektivitas masing-masing jabatan dan masing-masing unit.
- b) Waktu standar untuk penyelesaian pekerjaan.
- c) Jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh unit kerja atau jabatan.

f. Contoh Perhitungan Beban Kerja

Jam kerja Senin – Jumat = 40 jam (5 jam terhitung lembur)

- 1) *Shift* I Jam 06:00 – 14:00
- 2) *Shift* II Jam 14:00 – 22:00
- 3) *Shift* III Jam 22:00 – 06:00

Jam kerja efektif dalam seminggu dengan asumsi *allowance*

(waktu luang) = 25% adalah =

$$\frac{75}{100} \times 2.700 \text{ menit} = 2.025 \text{ menit} = 45 \text{ jam.}$$

C. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2016:67). Menurut Edison, (2016:190) dalam Mangkunegara Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang direferensikan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Moeheriono kinerja atau performa adalah tinjauan tingkat implementasi rencana kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi untuk perencanaan suatu organisasi.

Sedangkan menurut Abdullah, (2014:3) Kinerja merupakan hasil kerja organisasi, yang dilakukan karena instruksi yang diberikan oleh pemimpin (manajer), atas kemampuan karyawan. Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan suatu organisasi atau perusahaan karena dapat

tidaknya organisasi atau perusahaan bisa mencapai tujuannya, hal tersebut sebenarnya sangat bergantung pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan dalam seluruh rangkaian kegiatan pengelola sumber daya manusia, sehingga kegiatan ini tidak dapat dipisahkan, bahkan memiliki mamfaat yang sinergis dengan kegiatan pengelola sumber daya manusia lainnya. Suparyadi, (2015:300).

1. Prinsip Dasar Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi, (2015:301) pada kinerja karyawan terdapat prinsip dasar kinerja karyawan meliputi :

a. Perencanaan

Proses kinerja karyawan memiliki aktivitas utama yaitu mengevaluasi atau mengevaluasi pekerjaan karyawan, melakukan proses umpan balik dan melakukan aktivitas tindak lanjut.

b. Memperbaiki Kinerja

Penilaian kinerja dan kegiatan umpan balik harus dapat menentukan faktor-faktor yang menyebabkan penurunan atau ketidakpuasan terhadap standar kinerja karyawan.

c. Kejujuran

Pelaksanaan proses harus berdasarkan kejujuran, terutama berdasarkan kegiatan evaluasi kinerja karyawan dan proses kegiatan umpan balik.

d. Keberlanjutan

Organisasi atau menetapkan standar kinerja khusus untuk setiap karyawan dan setiap unit kerja, dan harus menjaga standar kinerja tersebut agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

e. Pembudayaan

Pentingnya hasil kerja yang berkualitas, bekerja tepat waktu serta menumbuhkan kreativitas dan kemampuan lain pada setiap karyawan.

f. Sistematis

Kinerja karyawan harus melibatkan sistem yang mencakup karyawan individu, manajern alat evaluasi dan prosedur evaluasi, serta rencana dan periode waktu evaluasi kerja.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi, (2015:303) karyawan mampu berkinerja sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan karyawan agar dapat dicapai. Antara lain :

a. Tujuan Organisasi

1) Mendukung Strategi

Organisasi atau perusahaan menetapkan startegi kepuasan pelanggan, dan perusahaan akan berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan pelanggan untuk kualitas produk dan pelayanan.

2) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Evaluasi atau penilaian kinerja karyawan antara lain akan menghasilkan suatu kesimpulan, yaitu apakah kinerja karyawan tersebut sesuai dengan target yang diharapkan.

3) Administratif

Evaluasi kinerja karyawan akan menarik kesimpulan tentang pencapaian karyawan dan potensi manajernya. Karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan agar termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Tujuan Individu Karyawan

1) Karier yang Tinggi

Dengan jabatan yang tinggi, mereka tidak hanya memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan kemampuannya, tetapi juga memiliki otoritas dan rasa tanggung jawab yang lebih besar.

2) Hidup Sejahtera

Semakin tinggi posisinya maka karyawan tersebut akan digaji lebih baik dari sebelumnya.

c. Status

Keinginan karyawan untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi atau perusahaan juga mendorong posisi dalam struktur organisasi tersebut.

3. Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kerja yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat memberikan mamfaat yang besar bagi kinerja karyawan menurut (Suparyadi, 2015:332) seperti berikut ini :

a. Program Pelatihan

Informasi tentang kualitas perilaku kerja yang dimiliki karyawan, terlepas dari apakah perilaku tersebut memenuhi kebutuhan untuk bekerja sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.

b. Program Pengembangan

Akan dapat menentukan bahwa suatu hari karyawan mungkin memiliki potensi pengembangan yang lebih tinggi, dan dapat memegang posisi yang lebih tinggi.

c. Keputusan Penempatan

Karyawan ditugaskan untuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

d. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan akan berdampak pada penentuan kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

e. Proses Seleksi dan Pengujian

Penentuan kemampuan yang dibutuhkan dan ketidaksesuaian antara kemampuan dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan mungkin disebabkan oleh bias dalam proses pemilihan dan pengujian.

f. Keputusan Promosi

Suatu bentuk penghargaan kepada karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi yang lebih tinggi.

g. Keputusan Kompensasi

Suatu bentuk penghargaan kepada karyawan seperti kenaikan gaji, dan bonus.

h. Perbaikan Kinerja

Pekerjaan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

i. Peningkatan Daya Saing Organisasi

Dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai secara sistematis dan berkelanjutan.

4. Dimesi Kinerja

Menurut Edison dkk (2016:195) dalam Mangkunegara, (2016:65) dimensi kinerja terdiri dari :

a. Target

Merupakan indikator terhadap jumlah barang, jumlah waktu, banyaknya pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

b. Kualitas

Kualitas merupakan faktor penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan untuk menjaga loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu dapat memastikan kepastian penugasan dan pengiriman pekerjaan.

d. Taat Asas

Tidak hanya mencapai tujuan, kualitas dan ketetapan waktu, tetapi juga harus dilakukan dengan benar, transparan dan bertanggung jawab.

5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2016:67) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (kapabilitas) karyawan terdiri dari potensi kapabilitas (*IQ*) yang lebih tinggi dari rata-rata (*IQ* 110-120), memiliki pendidikan kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja sehari-hari yang terampil, sehingga mereka lebih cenderung mencapai ekspektasi kerja.

b. Faktor Motivasi

Motivasi muncul dalam bentuk sikap karyawan terhadap situasi, motivasi yang merupakan kondisi karyawan menjadi sasaran untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan pekerjaan).

Sikap spiritual merupakan salah satu bentuk sikap spiritual yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental yang dimiliki karyawan harus siap

secara psikologis (secara psikologis, fisik, tujuan dan situasi yang disiapkan) artinya karyawan harus siap secara mental dan fisik serta memahami tujuan utama yang ingin dicapai dan tujuan kerja.

6. Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai oleh organisasi bergantung pada tingkat kinerja individu atau tim karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja organisasinya. Menurut Setiawan (2014:147) dalam Mangkunegara, (2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan indikator sebagai berikut :

a. Ketetapan Penyelesaian Tugas

Pengelolaan waktu kerja dan ketetapan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Kesesuaian Jam Kerja

Karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan perusahaan terkait dengan kehadiran masuk dan keluar, tepat waktu ke tempat kerja.

c. Tingkat Kehadiran

Banyaknya perusahaan yang absen dalam kurun waktu tertentu.

d. Kerjasama Antar Karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai efisiensi dan efektivitas maksimum.

e. Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di perusahaan.

D. Peneliti Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang sudah diteliti oleh seorang peneliti mendeskripsikan dan menggambarkan kondisi suatu objek, variabel apa yang digunakan untuk mempelajari subjek dan alat apa yang digunakan untuk mempelajari subjeknya. Sebagai bahan pertimbangan dan acuan komparatif dasar penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, peneliti akan menggunakan metode sebelumnya sebagai berikut :

Tabel 1
Penelitian Tedahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Fathonah, D (2020) Universitas Terbuka Jurnal Ilmiah Manajemen Jurnal Ilmiah Manajemen (E-ISSN:2615- 4978, P-ISSN: 2086-4620)	Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara	Pada hasil penelitian ini bahwa peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan stress kinerja akan berdampak pada peningkatan kinerja

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
	Vol X1 No.2, Juli 2020 DOI : https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i2.104		
2	Astuti, prima, Lesmana, (2018) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurnal Ilmiah Manajemen p-ISSN 2355-1488, e- ISSN 2615-2932 Vol. 6, No. 2, pp. 42-50, September 2018 DOI : https://doi.org/prefix10.35126/by.crossref	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum mitra medika medan
3	Rolos, J. Sambul, S. Rumawas, W. (2018) Universitas Sam Ratulangi Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 – 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 DOI : https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Pada hasil penelitian ini menjelaskan bahwa nilai beban kerja kerja yang tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.
4	Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani. (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif

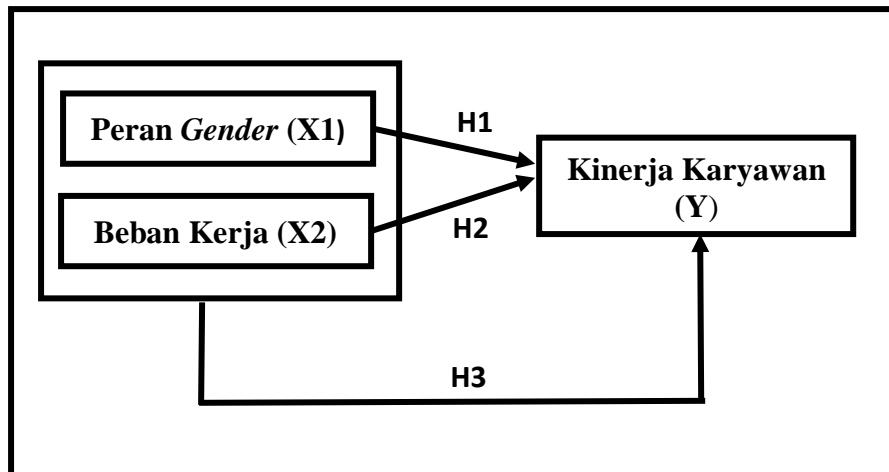
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
	<p>Universitas Indo Global Mandiri, Palembang</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021 DOI : https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282</p>		<p>terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
5	<p>Aron F, Polakitang Rosalina Koleangan, Imelda Ogi. (2019) Universitas Sam Ratulangi Manado</p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 4164- 4173 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.</p>
6	<p>Rina Indra Iswari, Ari Pradhanawati. (2019) Universitas Diponegoro</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923 Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 83-94</p>	<p>Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
	DOI : http://dx.doi.org/10.12777/wastech		
7	Hartaroe, Brina Putri Mardani, Ronny Malavia Abs, M Khoirul. (2016) Universitas Islam Malang Jurnal Riset Manajemen ISSN : 2302-6200 (media cetak) Vol 10, No 5 oktober 2012 DOI : http://dx.doi.org/10.33474/jemois.v1i1	Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pada hasil penelitian ini bahwa Gender, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Fernando Reihard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotolong (2017) Universitas Sam Ratulangi Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580 DOI : https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
9	Rocky P Rindorindo Sri Murni Irvan Trang Universitas Sam Ratulangi (2019) Jurnal EMBA	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
	ISSN 2303-1174 Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962 https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576		terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Archie Surya Wiryang Rosalina Koleangan Imelda W.J Ogi Universitas Sam Ratulangi Manado (2019) Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 991 – 1000 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.23195	Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO.	Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel *independen* yaitu : Pengaruh Peran *Gender* dan Beban Kerja. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan. Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sumber Data : dioleh oleh peneliti (2021)

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini mengacu kepada tiga aspek yang mendasar yaitu : Pengaruh Peran *Gender* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.XYZ. Berdasarkan permasalahan serta kajian teori yang ada dan berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 :

H_0 : Peran *gender* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

H_a : Peran *gender* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

Hipotesis 2 :

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

H_a : Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

XYZ.

Hipotesis 3 :

- H_0 : Peran *gender*, dan Beban kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.
- H_a : Peran *gender*, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

Menurut Soesilo (2015) diketahui bahwa signifikan hasil penelitian (peluang kesalahan) dirujuk dari taraf signifikansi (p dan sig) yang ditemukan. Dalam analisis penelitian, sebaran hasil peluang kesalahan (sig) dibagi dalam tiga kelompok yaitu :

1. $p < 0,01$, maka korelasi atau perbedaannya dinyatakan sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. $p < 0,050$ (antara 0,011 – 0,050), maka korelasi atau perbedaannya dinyatakan signifikan. Dengan demikian hipotesis diterima.
3. $P > 0,05$, maka korelasi atau perbedaannya dinyatakan signifikan (tidak signifikan). Dengan demikian hipotesis ditolak.

