BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 UKM

2.1.1.1 Pengertian UKM

Usaha kecil di Indonesia mempunyai cakupan yang luas meliputi seluruh sektor kegiatan ekonomi, sementara yang lazim kita jumpai di Negara lain hanya membatasi pada industry kecil dan sebagian lagi memasukan kegiatan jasa terutama kegiatan perdagangan eceran (dagang kecil).

Menurut Undang-Undang No. 9 Tahun 1995 yang dimaksud usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini , pasal 1 butir 1 yaitu:

a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah, dan bangunan tempat usaha.
b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).
c. Milik warga negara Indonesia.
d. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau usaha besar.

e. Berbentuk usaha perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hokum termasuk koperasi (pasal 5).

Selanjutnya **Bank Indonesia** dan **Departemen Perindustrian** mendefinisikan mengenai usaha kecil berdasarkan nilai asset nya. Menurut kedua lembaga tersebut, yang dimaksud dengan usaha kecil adalah usaha yang mana asset nya tidak termasuk tanah dan bangunan bernilai kurang dari Rp. 600.000.000,-, adapun Kadin terlebih dahulu membedakan usaha kecil menjadi dua kelompok besar. ***Kelompok pertama***, adalah yang bergerak dalam bidang perdagangan, pertanian, dan industry. ***Kelompok kedua***, adalah yang bergerak dalam bidang konstruksi. Menurut Kadin, yang dimaksud dengan usaha kecil adalah usaha yang memiliki modal kerja kurang dari Rp. 150 juta dan memiliki nilai usaha kurang dari Rp. 600 juta.

2.1.1.2 Ciri-ciri UKM

Berdasarkan studi yang telah dilakukan oleh Mitzerg dan Musselman serta Hughes dapat disimpulkan ciri-ciri umum usaha kecil :

1. Kegiatannya cenderung tidak formal dan jarang yang memiliki rencana usaha.
2. Struktur organisasi bersifat sederhana.
3. Jumlah tenaga kerja terbatas dengan pembagian kerja yang longgar.
4. Kebanyakan tidak melakukan pemisahan antara kekayaan pribadi dengan kekayaan perusahaan.

5. System akuntansi kurang baik, bahkan sukar menekan biaya.
6. Kemampuan pemasaran serta diversifikasi pasar cenderung terbatas.
7. Margin keuntungan sangat tipis.

2.1.1.3 Macam-macam UKM

1. Industri kerajinan rumah tangga *(conttage or household industry)* yang hanya mempekerjakan beberapa tenaga kerja. Untuk di Indonesia batasan kategori ini adalah usaha *(establishment)* yang mempekerjakan satu sampai empat tenaga kerja, terutama anggota keluarga yang tidak dibayar *(unpaid family labour).* Industri kerajinan rumah tangga ini pada umumnya berorientasi pada pasar lokal dan menggunakan teknologi tradisional.
2. Industry kecil yang juga berskala kecil, akan tetapi tidak mengandalkan diri pada tenaga kerja keluarga. Industry ini mempekerjakan tenaga kerja keluarga. Industry ini mempekerjakan tenaga kerja yang dibayar upah dan di dalamnya terdapat suatu hirarkhi antara para pekerja

2.1.1.4 Keunggulan dan Kelemahan UKM

Keunggulan UKM

Keunggulan yang dimiliki Usaha kecil menengah ibandingkan dengan usaha besar (Partomo dan Rachman, 2002) antara lain:

1. Inovasi dalam teknologi yang dengan mudah terjadi dalam pengembangan produk.
2. Hubungan kemanusiaan yang akrab di dalam perusahaan kecil.
3. Fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibandingkan dengan perusahaan berskala besar yang pada umumnya birokratis.
4. Terdapat dinamisme manajerial dan peranan kewirausahaan.

Kelemahan UKM

Kelemahan yang dimiliki Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Tambunan, 2002) adalah:

1. Kesulitan pemasaran

   Hasil dari studi lintas Negara yang dilakukan oleh James dan Akarasanee (1988) di sejumlah Negara ASEAN menyimpulkan salah satu aspek yang terkait dengan masalah pemasaran yang umum dihadapi oleh pengusaha UKM adalah tekanan-tekanan persaingan, baik dipasar domestik dari produk-produk yang serupa buatan pengusaha-pengusaha besar dan impor, maupun dipasar ekspor.

2. Keterbatasan finansial

   UKM di Indonesia menghadapi dua masalah utama dalam aspek finansial antara lain: modal (baik modal awal maupun modal kerja)

dan finansial jangka panjang untuk investasi yang sangat diperlukan untuk pertumbuhan output jangka panjang.

3. Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM)

Keterbatasan sumber daya manusia juga merupakan salah satu kendala serius bagi UKM di Indonesia, terutama dalam aspek-aspek kewirausahaan, manajemen, teknik produksi, pengembangan produk, control kualitas, akuntansi, mesin-mesin, organisasi, pemprosesan data, teknik pemasaran, dan penelitian pasar. Semua keahlian tersebut sangat diperlukan untuk mempertahankan atau memperbaiki kualitas produk, meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam produksi, memperluas pangsa pasar dan menembus pasar baru.

4. Masalah bahan baku

Keterbatasan bahan baku dan input-input lain juga sering menjadi salah satu masalah serius bagi pertumbuhan output atau kelangsungan produksi bagi UKM di Indonesia. Terutama selama masa krisis, banyak sentra-sentra Usaha Kecil dan Menengah seperti sepatu dan produk-produk textile mengalami kesulitan mendapatkan bahan baku atau input lain karena harganya dalam rupiah menjadi sangat mahal akibat depresiasi nilai tukar terhadap dolar AS.

5. Keterbatasan teknologi

Berbeda dengan Negara-negara maju, UKM di Indonesia umumnya masih menggunakan teknologi tradisonal dalam bentuk mesin-mesin tua atau alat-alat produksi yang sifatnya manual. Keterbelakangan teknologi ini tidak hanya membuat rendahnya jumlah produksi dan efisiensi di dalam proses produksi, tetapi juga rendahnya kualitas produk yang dibuat serta kesanggupan bagi UKM di Indonesia untuk dapat bersaing di pasar global.

Keterbatasan teknologi disebabkan oleh banyak faktor seperti keterbatasan modal investasi untuk membeli mesin-mesin baru, keterbatasan informasi mengenai perkembangan teknologi, dan keterbatasan sumber daya manusia yang dapat mengoperasikan mesin-mesin baru.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu bisnis atau organisasi tingkat beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan dari suatu organisasi

Menurut **Ambar (2006)** yang dimaksud dengan beban kerja adalah :

“beban kerja adalah banyaknya tugas dgn tanggungjawab yg hrs dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (man-hours). Dalam definisi diatas, ruang lingkup beban kerja lebih difokuskan pada satuan atau unit dalam organisasi dimana didalamnya mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu. Namun yang perlu digarisbawahi adalah meskipun lebih menekankan pada analisanya satuan maupun unit organisasi, beban kerja juga dimiliki secara induvidual oleh karyawan yang ada didalamnya. Beban kerja pada akhirnya menjadi tanggung jawab per individu sesuai dengan tugas-tugasnya dalam rasio waktu tertentu.”

Menurut **Menpan (1997)** mendefinisikan beban kerja sebagai : “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.”

2.1.2.2 Aspek Beban Kerja

Aspek – aspek dalam beban kerja antara lain :

1. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan

   Apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar si karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mengerjakanTugas tersebut dan hasilnyapun tidak akan maksimal.

2. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut.
3. Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.

4. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.

   Apakah waktu yang diberiakn sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stress kerja .

5. Aspek keadaan/kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan

   Apakah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.

2.1.3 Keterampilan Kerja

Pada dasarnya keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual . setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya .Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu,perusahaan dan masyarakat .Bagi individu keterampialn kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai deangan prestasinya.

Bagi perusahaan keterampilan kerja yang dimiliki karyawannya berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan ,Bagi masyarakat ,dengan keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut .

2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai arti dari keterampilan kerja antara lain sebagai berikut :

Sedarmayanti (2001;73) mengemukakan pendapatnya tentang keterampilan Bahwa : " Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup "

Ada beberapa pengertian mengenai keterampilan kerja yang dikemukakan oleh para ahli lainnya seperti Menurut **Bambang Wahyudi (2002;33)** bahwa : "Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman".

Sedangkan Keterampilan menurut **Badudu-Zain (1998;1486)** bahwa : "Keterampilan adalah kecakapan kemampuan, kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas".

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang terampil dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam mennyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Keterampilan kerja juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek ,baik latihan maupun melalui pengalaman.

Keterampilan kerja juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampialn adalah kecakapan ,kemampuan,kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan.

Tolak ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak .Oleh karena itu tingkat keterampialn kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu :

1. Kecakapan (ability)

2. Pengalaman (experience)

Kedua faktor diatas dapat dikatakan sebagai tolak ukur dalam menentukan tingak keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang .Jadi .kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampialn seseorang.

2.1.3.2 Jenis Jenis Keterampilan

Robert L katz yang dikutip oleh **Ulber silalahi (2002;56)**, mengidentifikasikan tipe-tipe dasar keterampilan ,yaitu :

1. Keterampilan Teknik (technical skills)

   Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik ,alat-alat,prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya .

2. Keterampilan Administratif

   Keterampilan administartif merupakan kemampuan untuk megurus ,mengatur , dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok .kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai , menciptakan dan membina hubungan yang baik , memahami orang lain ,memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja ,naik secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan kepentingan dan aktifitas -aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan ,menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan ,memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan , memahami bagaimana bagian –bagian tergantung pada yang lain ,dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan . kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas – aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampialn Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan *circumtances* dari suatu kondisi – kondisi khusus.Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur , observasi dan fakta – fakta.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan pernah dikemukakan oleh beberapa tokoh antara lain :

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya."

Sedangkan **Veithzal Rivai (2006:309)** mengatakan bahwa:

"kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan."

Ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh **Bernandin & Russell (1993:135)** yang dikutip oleh Faustino cardoso gomes dalam bukunya Human Resource Managemen yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : jumlahkerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya.
3. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Sedangkan **Agus Dharma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:355)** mengatakan ”hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

(1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan

(2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,

(3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan

(4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

(1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan

(2) Tingkat kemampuan dalam bekerja,

(3) Kemampuan menganlisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan

(4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakanmodal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain

uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.

b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan

c. Mengidentifikasikan hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

e. Melakukan rencana tindakan tersebut

f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

g. Mulai dari awal, apabila perlu.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan yang tentunya kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan yang ikut membaik pula.

2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.1.5.1 Hubungan Beban Kerja Dengan Keterampilan Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai banyaknya tugas dgn tanggungjawab yg hrs dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*) Menurut Ambar (2006 :199). Dalam definisi diatas, ruang lingkup beban kerja lebih difokuskan pada satuan atau unit dalam organisasi dimana didalamnya mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu. Namun yang perlu digarisbawahi adalah meskipun lebih menekankan pada analisanya satuan maupun unit organisasi, beban kerja juga dimiliki secara individual oleh karyawan yang ada didalamnya. Beban kerja pada akhirnya menjadi tanggung jawab per individu sesuai dengan keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas-tugasnya dalam rasio waktu tertentu.

Keterampilan adalah kecakapan kemampuan, kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas Badudu-Zain (1998;1486) Keterampilan kerja juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek ,baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan kerja juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan

,kemampuan,kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Karena tanpa keterampilan yang baik maka seorang karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.5.2 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan pernah diutarakan oleh (Lisnayetti dan Hasanbasri :2006) bahwa "Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja". Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

2.1.5.3 Hubungan Keterampilan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Sedangkan teori penghubung yang pernah di kemukakan mengenai pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pernah diutarakan oleh **Pamudji, 1994** bahwa : "Peningkatan keterampilan SDM dan peningkatan karier bermuara pada berbagai macam pelatihan dan pengalaman kerja ". Yang dimana di artikan bahwa dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan kerja yang baik dan akan menunjang kinerja sumber daya manusia tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.5.4 Hubungan Beban Kerja Dan Keterampilan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Proses pencapaian tujuan organisasi sangat dominan di pengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) ada dua jenis yakni :

1. Faktor Individu

2. Faktor Lingkungan organisasi

Dimana Beban kerja dalam penelitian ini dapat dimasukan kedalam faktor lingkungan organisasi karena semakin banyaknya tugas yang diterima seorang karyawan akan menjadikan beban kerja yang tinggi pada diri karyawan tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya sesuai dengan yang diutarakan oleh (Lisnayetti dan Hasanbasri :2006) bahwa "Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja".

Sedangkan Keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor individu dari karyawan tersebut .yang dimana keterampilan kerja yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. **Pamudji, 1994** bahwa : "Peningkatan keterampilan SDM dan peningkatan karier bermuara pada berbagai macam pelatihan dan pengalaman kerja ". Yang dimana di artikan bahwa dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan kerja yang baik dan akan menunjang kinerja sumber daya manusia tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.6 Peneliti Terdahulu

1. Penelitian margono (Brawijaya :2008) yang berjudul Pengaruh motivasi ,efikasi diri, beban kerja dan keterampilan menulis terhadap produktifitas buku ajar dosen yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang cukup signifikan beban kerja dan keterampilan meneulis terhadap produktifitas buku ajar dosen .

2. Penelitian Heni Febriana, Rossi Sanusi (Gajah mada :2006) dengan judul Konflik Peran, Ketidak jelasan Peran,Kelebihan Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Kudus dengan menggunakan metode analisis Pearson dengan kesimpulan bahwa beban kerja berlebih berhubungan dengan kinerja pegawai pada Akademi Kebidanan pemerintah kabupaten kudus.

3. Penelitian Nur'aeni (Saburai :2005) dengan judul hubungan antara latihan kerja dan keterampilan kerja dengan efektifitas kerja petani pada kelompok tani harapan makmur kecamatan Sidomulyo kabupaten Lampung Selatan. Yang menggunakan metode deskriptif kwantitatif analisis tabel silang dan analisis chi kuadrat . mengambil kesimpulan ada hubungan yang erat antara pelatihan dan keterampilan kerja petani dengan efektifitas kerja petani pada kelompok tani harapan makmur kecamatan Sidomulyo kabupaten Lampung Selata

4. Penelitian Agus Pramono (USU : 2004) dengan judul Analisis keterampilan kerja dan iklim kerja terhadap kualitas pelayanan keperawatan di ruang waeay inap RSU.H.Sahudin Kutacane dengan metode analisis Univariat dan metode analisis Bivariat.mengambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara keterampilan kerja dan iklim kerja terhadap kualitas pelayanan keperawatan di ruang waeay inap RSU.H.Sahudin Kutacane.

Untuk lebih jelasnya, berikut penulis sajikan tabel 2.1 mengenai hasil peneliti terdahulu yang terkait dengan variabel peneliti:

Tabel 2.1
Hasil Peneliti Terdahulu Terkait dengan Variabel Peneliti

NO	Peneliti Terdahulu	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Margono (Brawijaya:2008)	Pengaruh motivasi , efikasi diri , beban kerja dan keterampilan menulis terhadap produktifitas buku ajar dosen	Variabel motivasi ,beban kerja, dan keterampilan menulis berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas buku ajar dosen yang diterbitkan. Sedangkan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap produktifitas buku ajar . Beban kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktifitas buku ajar dosen.	Peneliti Margono menyertakan efikasi diri sebagai salah satu variabelnya dan pada penelitian ini peneliti menyertakan keterampilan kerja sebagai salah satu variabelnya.	Sama sama menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja
2	Heni Febriana, Rossi Sanusi (Gajah mada :2006)	Konflik Peran , Ketidak jelasan Peran, Kelebihan Beban Kerja , dan Kinerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Kudus.	Konflik peran ,ketidakjelasaan peran dan kelebihan beban kerja berhubungan dengan kinerja pegawai AKPK sehingga perlu adanya upaya pengaturan jabatan pegawai dan mengefektifkan sistem penilaian kinerja pegawai untuk mengurangi ketidakjelasan peran.	Peneliti Heni Febriana dan Rossi Sanusi menyertakan konflik peran dan ketidakjelasaan peran dalam variabel penelitiannya sedangkan pada penelitian ini menyertakan keterampilan kerja.	Sama sama menganalisis Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

3	Nur'aeni (Saburai :2005)	Hubungan antara latihan kerja dan keterampilan kerja dengan efektifitas kerja petani pada kelompok tani harapan makmur kecamatan Sidomulyo kabupaten Lampung Selatan.	Dari hasil analisis didapati bahwa ada hubungan antara latihan kerja dengan keterampilan kerja dan adanya hubungan antara keterampilan kerja mempengaruhi efektifitas kerja petani pada kelompok tani harapan makmur kecamatan Sidomulyo kabupaten Lampung Selatan.	Peneliti Nur"aeni menyertakan variabel latihan kerja pada penelitiannya sedangkan penelitian ini menyertakan beban kerja pada variabel penelitiannya.	Sama sama menganalisis Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja
4	Agus Pramono (USU : 2004)	Analisis keterampilan kerja dan iklim kerja terhadap kualitas pelayanan keperawatan di ruang waeay inap RSU.H.Sahudin Kutacane	Berdasarkan hasil analisa bivariat dengan uji korelasi Spearman, diperoleh ada hubungan yang erat dengan tingkat kepercayaan yang tinggi antara keterampilan kerja dengan kualitas pelayanan keperawatan ,hubungan rendah dengan tingkat kepercayaan yang tinggi antara iklim kerja dengan kualitas	Peneliti Agus Pramono menyertakan Iklim kerja sebagai salah satu variabel dalam penelitiannya sedangkan pada penelitian ini menyertakan beban kerja sebagai salah satu variabel penelitiannya.	Sama sama menganalisis Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja

2.2. Kerangka Pemikiran

Kendala yang mungkin dihadapi oleh UKM Bembie Digital Printing dalam kegiatan operasionalnya adalah masalah sumber daya manusianya . dimana keterbatasan jumlah karyawan pada usaha kecil dihadapkan pada kegiatan produksi yang cukup tinggi menyebabkan beban kerja yang diterima karyawan cukup tinggi.

Teori mengenai beban kerja yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pernah di nyatakan oleh **Ambar (2006)** bahwa " beban kerja didefinisikan sebagai banyaknya tugas dgn tanggungjawab yg hrs dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu".

Lisnayetti dan Hasanbasri (2006:352) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh motivasi ,efikasi diri, beban kerja dan keterampilan menulis terhadap produktifitas buku ajar dosen bahwa "Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja".

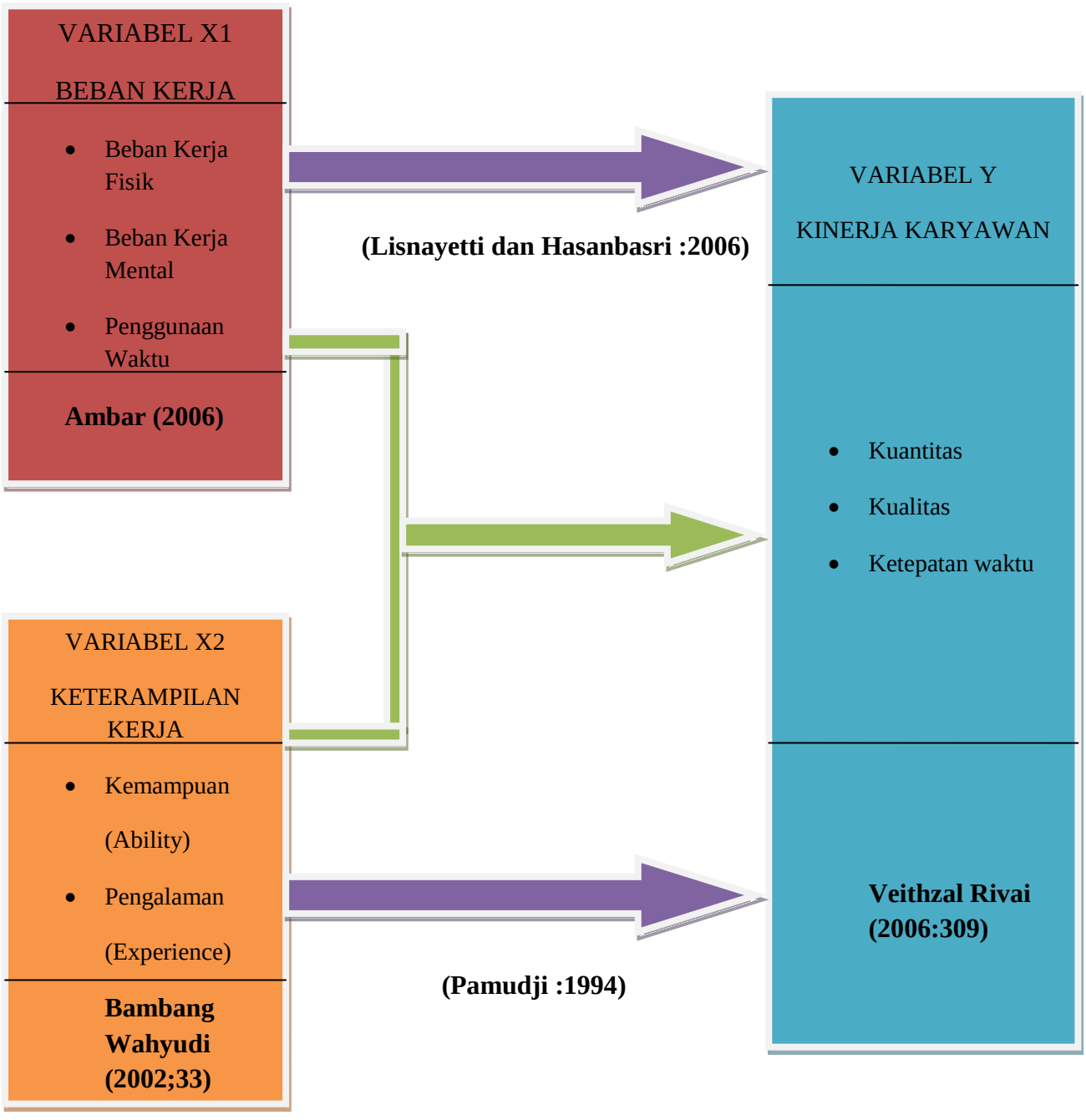
Hal lain yang mungkin menjadi kendala UKM Bembie Digital Printing dalam kegiatan operasionalnya adalah dimana untuk menekan efisiensi kegiatan operasionalnya mereka tak jarang untuk memperkerjakan karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang kurang dan pengalaman kerja yang minim sehingga berpengaruh pada kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas kerjanya. Teori mengenai kinerja karyawan pernah di utarakan oleh **Bambang Wahyudi (2002;33)** bahwa "Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau

kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman".

Pamudji (1994:248) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap keterampilan dan kinerja karyawan Koperasi usaha karya: studi pada koperasi tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya bahwa : "Peningkatan keterampilan SDM dan peningkatan karier bermuara pada berbagai macam pelatihan dan pengalaman kerja ". Yang dimana di artikan bahwa dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan kerja yang baik dan akan menunjang kinerja sumber daya manusia tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

Kunci keberhasilan dari suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi dari kinerja sumber daya manusia yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan atau organisasi tidak akan tercapau dengan optimal teori mengenai kinerja karyawan pernah di kemukakan oleh **Veithzal Rivai (2006:309)** bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan peneliti terdahulu, maka dapat dibuat skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2007:51) adalah :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut **:**

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Keterampilan kerja berpenagruh terhadap kinerja karyawan.
3. Beban kerja dan Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.