

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN
DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Human Capital*

Human capital muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi asset/modal. Konsep human capital ini menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

2.1.1.1 Pengertian Human Capital

Niar Yuniarsih *et al.*, (2022: 75) menyatakan bahwa secara harfiah, pengertian *human capital* dapat diartikan sebagai modal manusia. Namun jika dideskripsikan lebih lanjut, modal manusia ini merupakan sekumpulan aspek pengetahuan, keahlian, kemampuan, hingga keterampilan yang mana menjadikan seorang manusia sebagai aset di dalam perusahaan. *Human capital* menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bukan hanya memandang dan memperlakukan karyawan sekedar sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan tugas atau operasional perusahaan, tetapi sekaligus menjadi aset atau modal utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Zuriani Ritonga (2019: 25) mengemukakan bahwa *human capital* secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi kapital tersebut, manusia dalam *human capital* merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktifitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi.

Niar *et al.* (2022: 78) menyatakan bahwa *human capital* merupakan gabungan dari kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu sehingga dapat menghasilkan nilai bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pengertian tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Iwan dan Dea (2017: 95) bahwa *human capital* merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Gaol dalam Sedarmayanti *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa secara harfiah definisi dari *human capital* adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang mewujudkan manusia (pegawai) menjadi aset ataupun modal bagi sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Andrew Mayo dalam Dewi Mersita *et al.*, (2019: 4) *human capital* merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim menjadi nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan

kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan, serta perubahan budaya manajemen.

Suryono Efendi (2019: 13) menyatakan bahwa *human capital* adalah sarana pendidikan, pelatihan, dan upaya profesional lainnya yang melekat untuk meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, bakat, dan aset sosial karyawan. Hal ini mengarah pada kebahagiaan dan kinerja bagi karyawan dan mengarah pada kinerja perusahaan. Sehingga, *human capital* ini memiliki peran penting bagi kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan karena memiliki hubungan dengan kinerja. Menurut Ancok dalam Priadi, M. P. dan Ratnamiasih, (2018: 8) menyebutkan bahwa *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Human capital* merupakan nilai perusahaan yang dihasilkan atas gabungan dari kapabilitas yang dimiliki manusia atau karyawan berupa kemampuan, keterampilan, pengetahuan, keahlian, dan sikap dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik *human capital* yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

2.1.1.2 Komponen Pendekatan *Human Capital*

Andrew Mayo dalam M. Faisal dan Sari Viciawati, (2021: 6-10) menyebutkan bahwa *human capital* memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen tersebut yaitu:

1. *Individual Capability* (Kecakapan Individu)

Kecakapan individu dapat dibagi ke dalam dua bagian, yaitu:

- a. Kecakapan nyata (*actual ability*) merupakan kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat segera di demonstrasikan dan diuji sekarang.
- b. Kecakapan potensial (*potential ability*) merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan. Kecakapan potensial dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan dasar umum (*intelligence* atau kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat atau *attitudes*).

Kecakapan individu juga memiliki lima kriteria, yaitu:

- a. *Personal capabilities*, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya.
- b. *Profesional and technical know-how*, yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer *knowledge* dari yang senior ke junior.
- c. *Ecperience*, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman.
- d. *The network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan

siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya.

- e. *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

2. *Individual Motivation* (Motivasi Individu)

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi, dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Motivasi dalam berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan

3. *The Organization Climate* (Budaya Organisasi)

Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian dapat mempengaruhi baik cara bekerja dan

berperilaku dari para anggota organisasi. Berdasarkan hasil riset dari C.O'Reily III, J.Rhatman dan D.F Caldwell dikemukakan tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama merumuskan hakikat budaya suatu organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovational risk taking*), sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukannya individu.
- f. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

4. *Workgroup Effectiveness* (Efektivitas Tim Kerja)

Efektivitas tim kerja didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan mempertahankan keanggotaan serta

komitmen mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tujuan-tujuan tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur, dan komposisi tim yang dapat mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan konflik agar dapat membangun tim yang efektif.

5. *Leadership* (Kepemimpinan)

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip berikut:

- a. Seseorang yang belajar seumur hidup, dimana tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Selain itu, mempunyai pengalaman yang baik maupun buruk sebagai sumber pembelajaran.
- b. Berorientasi pada pelayanan, dimana seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani sebab prinsip pemimpin berdasarkan karir sebagai tujuan utama.
- c. Membawa energi yang positif, dimana dalam menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain.

2.1.1.3 Jenis dan Faktor Keberhasilan *Human Capital*

Diana Hasan (2021: 6) menyatakan bahwa *human capital* dalam proses pengembangannya pada diri manusia terbagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. *General Management Human Capital*

Merupakan jenis modal manusia yang dikembangkan untuk sumber daya manusia pada tingkat top level manajemen yang mencakup kemampuan managerial, *leadership*, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan keahlian struktural seperti pengumpulan, mengolah, dan pengelolaan keuangan, teknis, dan sumber daya manusia.

2. *Strategic Human Capital*

Mencakup keahlian dan keterampilan strategis yang diperoleh berdasarkan pengalaman menghadapi kondisi tertentu. Contohnya kemampuan strategis dalam mengelola keuangan perusahaan terkait pengurangan anggaran biaya untuk efisiensi, karena menghadapi situasi yang tidak dapat diperkirakan.

3. *Industry Human Capital*

Mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan industri baik teknis, peraturan, maupun pemasok. Karakteristik dari jenis *human capital* ini hanya berlaku bagi perusahaan yang berjalan di bawah peraturan sama atau sejenis saja. Seperti industri otomotif, obat dan makanan, serta yang lainnya.

4. *Relationship Human Capital*

Mencakup keahlian dalam kehandalan berkomunikasi atau menjalin komunikasi dan berinteraksi dengan orang lain dalam tim kerja. Karyawan yang menjalin komunikasi yang baik dapat mendukung kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga akan lebih mudah tercapainya kinerja yang tinggi.

5. *Company Specific Human Capital*

Merupakan kemampuan untuk mampu beradaptasi dengan segala sesuatu yang menjadi ketentuan internal perusahaan. Karyawan yang memahami segala atribut dalam perusahaan, tentu akan lebih mudah menjalankan tugas yang sejalan dengan visi dan misi yang mengarah pada peningkatan perusahaan.

Setiono Winardi (2014) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam memandang manusia sebagai modal, yaitu:

1. Pengalaman, keterampilan, inovasi, dan wawasan.
2. Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya.
3. Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi perusahaan dan kinerja.

Faktor-faktor tersebut melahirkan suatu prinsip di dalam *human capital management*, bahwa strategi manusia sebagai modal yang kuat membutuhkan fakta-fakta yang solid, langkah-langkah, dan proses untuk membedakan dimana perusahaan akan mendapatkan pengaruh besar dari karyawannya, dimana hal tersebut dipengaruhi atas kemajuan teknologi yang menjadi katalis bagi munculnya pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia. Sehingga, menciptakan model perusahaan bisnis dan strategi bahwa modal manusia harus

sesuai untuk merencanakan dalam mengambil keuntungan dari peristiwa aktual yang dipertahankan dalam sistem informasi perusahaan dimana sumber daya manusia dapat membantu untuk melihat bagaimana model bisnis dan strategi kinerja harus dijalankan.

2.1.1.4 Indikator Human Capital

Berdasarkan dari penjelasan mengenai *human capital*, terdapat kesamaan dimana menunjukkan bahwa modal manusia merupakan sesuatu yang melekat dalam diri individu (karyawan). Menurut Gaol dalam Paulus, (2022: 276) indikator *human capital* yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu melalui panca indera manusia baik indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.

2. Keahlian (*expertise*)

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil yakni orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

Abraham Carmeli dalam Eka Safitri, (2022: 4) menjelaskan bahwa *human capital* dalam tujuannya yaitu untuk memperluas pengujian langsung modal manusia sebagai aset khusus organisasi yang memiliki kepentingan strategis. Untuk membangun ukuran modal manusia khusus organisasi yang terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. Level Pendidikan (*educational level*)

Pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari dan dalam dunia kerja. Seseorang dengan level pendidikan tertentu memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan sukses.

2. Pengalaman Kerja (*work experience*)

Pengalaman apapun yang diperoleh seseorang saat bekerja dibidang atau pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat membantu seseorang menonjol dari persaingan saat melamar pekerjaan. Seseorang yang telah mendapatkan

pengalaman lewat pelatihan khusus memungkinkan mereka dapat melakukan pekerjaan dengan sukses.

3. Kompetensi (*competency*)

Kapabilitas kerja dari setiap individu yang melingkupi aspek keterampilan, sikap kerja, dan pengetahuan yang sesuai dengan standar yang telah diatur oleh perusahaan. Kompetensi didapatkan dari pengalaman

4. Keunikan/Keterampilan (*skill*)

Seseorang yang memiliki keterampilan profesional khusus yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses.

Schermerhon dalam Adnan Rajak *et al.*, (2018) menyebutkan bahwa *human capital* memiliki indikator sebagai berikut:

1. *Skills* (keterampilan), tingkat keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.
2. Inovasi, suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.
3. *Creativity* (kreatif), kemampuan seseorang atau kelompok untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang di alami.
4. *Life Experience* (pengalaman hidup), pengalaman dalam hal pekerjaan yaitu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode pekerjaan atas keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. *Knowledge* (pengetahuan), kemampuan perusahaan menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang yang ada dalam

perusahaan dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Baik beban kerja yang berlebih atau beban kerja yang kurang akan berdampak tidak baik bagi karyawan dan membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan dimiliki individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam pekerjaan. Dimana, beban kerja yang diterima setiap pekerja atau karyawan akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut.

Arizal Hamizar (2020: 55) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja berbentuk fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Beban kerja yang berlebihan atau rendah ini dapat menimbulkan stress kerja dan berdampak akhir pada kinerja organisasi.

Beberapa ahli dalam buku (Eni Mahawati *et al.*, 2020: 50) yang berjudul Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja mendefinisikan beban kerja sebagai berikut:

1. Nurmianto, menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.
2. Irwandy, menjelaskan bahwa beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini meliputi beban kerja fisik dan mental.
3. Haryanto, menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

Artadi dalam Miftahul Huda dan Moh. Azuz Shony Azar, (2021: 162), mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2) dalam Sulastri dan Onsardi, (2020: 88) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selain itu, pendapat lain ada menurut Tarwaka dalam Jane Margarentha Sembiring, (2022: 189) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa definisi mengenai beban kerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan

yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dimana beban kerja jika terlalu berat atau ringan akan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai *stressor*. Menurut Maharani dan Budianto (2019: 51) beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh atau berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Faktor internal ini terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan).
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal ini mencakup tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik dan mental

Tugas bersifat seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, dan beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat

mental seperti tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dan sebagainya.

b) Organisasi kerja

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan, model struktur organisasi, dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c) Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, *lay out* keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medis atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instansi lain dan sebagainya.

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Rizal Nabawi (2019: 172) mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan suatu dampak tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu bisa menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta bisa menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga bisa terjadi pengurangan gerak yang dapat menimbulkan rasa kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit akan mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan karyawan.

Eni Mahawati *et al.*, (2021: 52) menyatakan bahwa beban kerja berlebihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, akan menimbulkan beberapa dampak bagi karyawan yang merasakannya yaitu sebagai berikut:

1. Menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja yang berlebihan bahkan bisa sampai menyebabkan kematian.
2. Mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.
3. Penurunan tingkat kinerja karyawan.
4. Stress kerja karena adanya ketidakseimbangan antara banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya.
5. Intensi turnover yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan sebagai tempat individu atau karyawan bekerja.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo dalam Muhammad Muslim, (2021: 464-465), menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator beban kerja antara lain:

1. Penggunaan Waktu Kerja

Merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam melakukan setiap produksi. Dalam hal ini, waktu kerja sudah tertera dalam SOP (*Standard Operating Procedure*) perusahaan. Dengan jadwal yang sudah ada, penggunaan waktu kerja perlu dipahami oleh para karyawan agar apa yang mereka kerjakan bisa terjadwal dengan baik untuk menghindari pemanfaatan waktu kerja secara tidak pas. Hal ini tentu saja nantinya dapat menimbulkan efek negatif bagi produktivitas perusahaan.

2. Target yang Harus Dicapai

Setiap pekerjaan selalu akan ada target di dalamnya. Perusahaan menetapkan target kerja agar karyawan memaksimalkan kinerja mereka. Namun, kadang kala perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi tanpa melihat jangka waktu yang ada. Hal ini bisa berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan sehingga dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bentuk pemahaman bagi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini didukung dengan adanya SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bisa memahami pekerjaannya menggunakan SOP yang berlaku. Dengan pemberlakuan SOP tersebut diharapkan karyawan bisa terbantu dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan.

Robbins *et.al* dalam Eric Hermawan, (2022: 381) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai empat dimensi yaitu:

1. Ketidak Teraturan

- a. Perubahan pekerjaan
- b. Peran tidak jelas
- c. Perbedaan kebijakan
- d. Konflik antar pegawai

2. Tidak Menyukai Kerja Lembur

- a. Banyaknya pesanan
- b. Jatuh tempo pesanan

- c. Kebingungan
3. Percepatan Pekerjaan
 - a. Keterbatasan waktu
 - b. Banyaknya pekerjaan
 - c. Tuntutan perusahaan
 - d. Kurangnya pegawai Banyaknya pesanan
 4. Terlalu Banyak Tugas
 - a. Pekerjaan berlebihan
 - b. Keterbatasan waktu
 - c. Kurangnya *skill* pegawai

Tarwaka dalam Jane Margarentha Sembiring, (2022: 189) menyatakan “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Dimana, beban kerja ini memiliki tiga indikator yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti menunjukkan banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Karena dengan adanya suatu kinerja, perusahaan dapat mengetahui seberapa jauh atas kemampuan yang

dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, perusahaan dapat mengetahui seberapa besar bentuk tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Novia Ruth Silaen (2021: 2) menyatakan bahwa kinerja secara bahasa atau etimologi berasal dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) yang artinya melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa disebut sebagai kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum

Wirawan dalam Ronal dan Hotlin, (2019: 277) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan (Ahmad Rivai 2019: 215) mengatakan bahwa: “kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard*, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Hasibuan dalam Rofiq Noorman *et al.*, (2022) menyatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu”. Menurut (Mangkunegara, 2018: 67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Supardi dalam Piko dan Febsri, (2019: 3) kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja ini sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’ (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan serta mendorong dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diketahui dan dinilai melalui suatu *instrument* atau alat penilaian kinerja. Dimana, hakikat dari evaluasi penilaian kinerja adalah dengan cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan atau proses berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja karyawan dan usaha untuk memperbaiki kerja karyawan dalam organisasi.

Certo dalam Nivia Ruth Silaen, (2021: 7) mengemukakan bahwa menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi karyawan pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja. Adapun menurut Syamsuriansyah *et al.*, (2020) penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat, dan dampak.

Secara umum, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan menyampaikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan. Sedangkan berdasarkan dalam bahasa Inggris, istilah penilaian kinerja disebut *Performance Appraisal* yang artinya suatu kajian mengenai penilaian yang secara sistematis terhadap keadaan kerja pegawai yang dilakukan dengan formal berkaitan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi. Dengan kata lain, penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Penilaian kinerja ini sering disamakan istilahnya dengan kinerja.

Dessler dalam Syamsuriansyah *et al.*, (2020: 16-17) menyebutkan bahwa terdapat tujuan dan pertimbangan pentingnya organisasi melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1. Penilaian kinerja dapat menetapkan standar kerja karyawan.
2. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai kinerja aktual karyawan sesuai dengan standar-standar kerja karyawan.
3. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan perbaikan diri dan meninjau kembali perilaku selama kerja baik yang positif dan negatif untuk nantinya dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
4. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan

Dessler dalam Syamsuriansyah *et al.*, (2020: 20) juga menyatakan beberapa manfaat dari diadakannya penilaian kinerja, yaitu:

1. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada penilaian kinerja karyawan.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kerja disini berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3. Penilaian kinerja memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi dan untuk menguatkan kekuatan pada bawahannya.

4. Penilaian kinerja memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
5. Penilaian kinerja memungkinkan penyelia (pengawas) untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

Dalam proses penilaian kinerja ini tidak akan lepas dari adanya peran manajemen kinerja. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh karyawan dan disepakati bersama, memotivasi karyawan agar mau dan mampu memaksimalkan produksi, melakukan monitoring dan koreksi, selalu melakukan komunikasi serta memberikan kesempatan dan bantuan yang diperlukan merupakan suatu mekanisme yang dilakukan manajemen kinerja untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian tujuan. Maka dari itu, manajemen kinerja perlu memiliki prinsip tinggi untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya secara profesional.

2.1.3.3 Faktor yang Memengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan

Novia Ruth Silaen (2021: 4-5) mengemukakan berdasarkan pendapat mengenai pengertian kinerja karyawan, bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia,

maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

2. Kualitas Kerja

Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan perusahaan bisa lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar atau perencanaan. Dengan adanya target, dapat mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai.

5. Otoritas Wewenang

Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

6. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku atau menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kerja karyawan.

7. Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreativitas.

Gibson dalam Surya Akbar, (2018: 5-6) menjelaskan ada tiga faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins dalam Novia Ruth Silaen, (2021: 6), menyebutkan bahwa ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dijadikan sebagai ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit pekerjaan dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Komitmen adalah tingkat dimana karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

Setiawan dalam Ronal dan Hotlin, (2019: 277), menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kesesuaian jam kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran yang dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Premeaux, *et al.*, dalam Viki Yogi, (2022: 1523) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat diukur dengan menggunakan dimensi berikut:

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.

3. Kemandirian (*dependability*)

Berkaitan dengan pertimbangan pada derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain.

4. Inisiatif (*initiative*)

Berkaitan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*adaptability*)

Berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan adaptasi serta mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*cooperation*)

Berkaitan dengan pertimbangan pada kemampuan untuk bekerjasama dan dengan orang lain.

2.2 Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang digunakan ini adalah sebagai dasar dalam melakukan penyusunan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus menjadi perbandingan dan gambaran yang dijadikan sebagai pendukung bagi penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan adalah mengenai *human capital*, beban kerja, dan kinerja. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang relevan berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian yang Relevan

No	Peneliti (tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	(Zuriani Ritonga, 2019) Analisis Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Asahan Jaya	Terdapat variabel <i>human capital</i> dan kinerja	Tidak terdapat variabel beban kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Mustika Asahan Jaya	Jurnal Ecobisma Vol. 6 No. 1 Januari 2019
2.	(Agtovia & Suparman, 2020) Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag	Terdapat variabel <i>human capital</i> dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel beban kerja Terdapat variabel komitmen organisasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>human capital</i> terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag	Equilibrium Vol 9. No. (1) Tahun 2020 Hal. 36-47 eISSN 2684-9313 pISSN 2088-7485
3.	(Rini Oktaviani <i>et.al.</i> , 2019) Kepemimpinan dan <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel <i>human capital</i> dan kinerja pegawai	Tidak terdapat variabel beban kerja Terdapat variabel kepemimpinan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2, No. 1, Maret 2019, Hal. 182-194 p-ISSN: 2654-8623

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	PT. Indoglobal Galang Pamitra			PT. Indoglobal Galang Pamitra. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>human capital</i> terhadap kinerja karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra	e-ISSN: 2655-0008
4.	(Andi Irawan <i>et.al.</i> , 2022) Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Pabrik Cat dan Tinta Pacific Makassar	Terdapat variabel <i>human capital</i> dan kinerja	Tidak terdapat variabel beban kerja	<i>Human capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi Pada PT. Pabrik Cat dan Tinta Pacific Makassar	Jurnal of Economic, management, and Accounting Vol. 6 No. 1, Maret 2023 p-ISSN: 2615-1871 e-ISSN: 2615-580
5.	(Ismiyati, 2020) Pengaruh <i>Human Capital</i> Pada Kinerja Organisasi PT. Mega Bakti Teknik	Terdapat variabel <i>human capital</i> dan kinerja	Tidak terdapat variabel beban kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>human capital</i> terhadap kinerja PT. Mega Bakti Teknik	Jurnal Administrasi & Kesekretarian Vol. 5, Nomor (1) Maret 2020
6.	(Attia Aman <i>et al.</i> , 2022) Human Capital and Organizational Performance: A Moderation Study Through Innovative	Terdapat variabel <i>human capital</i> dan kinerja	Tidak terdapat variabel beban kerja	<i>Result of this study demonstrate that human capital capacity human capital knowledge and human capital skills have a</i>	Journal of Innovation & Knowledge 7 (2022) 100261

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				<i>significant positive relationship with organizational performance. Results also confirmed a moderation effect of innovative leadership between human capital knowledge and organizational performance</i>	
7.	(Welly & Merta, 2020) Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sembilan Pilar Utama	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>human capital</i> Terdapat variabel disiplin kerja	Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sembilan Pilar Utama	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 8, No. 2, Juli 2020 E-ISSN : 2716-4411 P-ISSN : 2338-8412 Hal. 205-214
8.	(Melani <i>et.al.</i> , 2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>human capital</i>	Beban kerja berpengaruh negatif dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandung Media Grafika. Apabila karyawan merasa mendapatkan desakan tambahan	Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen Vol. 8, No. 2 Tahun 2021 p-ISSN: 2477-6092 e-ISSN: 2620-3391

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	(Moh. Rizal & Bacharuddin Saleh, 2018) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>human capital</i> Terdapat variabel stres kerja	waktu dan tugas dari yang sudah ditentukan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandung	E-Proceeding of Management : Vol. 5, No. 2, Agustus 2018 ISSN : 2355-9357
10	(Alpin Neksen <i>et al.</i> , 2021) Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>human capital</i> Terdapat variabel jam kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grup Global Sumatera. Terdapat pengaruh positif dan signifikan jam kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grup Global Sumatera	Jurnal Nasional Manajemen & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No.02, Juni 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	(Rizal & Dwiarko, 2022) Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madusari Mas	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>human capital</i> Terdapat variabel Kompetensi	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madusari Mas. Beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madusari Mas	Jurnal Ilmu Manajemen , Vol. 10, No. 3 Hal. 893-901 (2022)
12	(Kamna Anam <i>et.al.</i> , 2018) Impact of Workload and Work Duplication on Employee's Performance in Telecom Sector of Pakistan	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>human capital</i> Terdapat variabel duplikasi pekerjaan	<i>The results show that both workload and work duplication have significant and negative influence on employee's job performance of employees in Telecom Sector of Pakistan</i>	Journal Of Strategy & Performance Management (JSPM) Vol 6 Issue 2 pages 65-76

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Dengan begitu, visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai

secara maksimal. Salah satu tujuan yang ingin dicapai perusahaan ialah memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Dalam meningkatkan suatu kinerja ini bukanlah suatu hal yang mudah bagi karyawan. Keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja tidak lepas dari adanya peran perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah *human capital*. (Niar *et al.* 2022: 78) menyatakan bahwa “*human capital* merupakan gabungan dari kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu sehingga dapat menghasilkan nilai bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan”. Kemudian untuk mengukur *human capital* menurut Abraham Carmeli dalam Eka Safitri, 2022: 4 terdapat beberapa indikator diantaranya level pendidikan, (*educational level*), pengalaman kerja (*work experience*), kompetensi (*competency*), dan keterampilan (*skill*).

Keterkaitan antara *human capital* dengan kinerja karyawan. (Reski Ayu Amalia *et al.*, 2022) mengemukakan konsep tentang modal manusia dalam penyajian hasil penelitiannya, bahwa modal manusia (*human capital*) merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi. Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain adanya keahlian akan menjadikan individu menjadi lebih kompeten dalam

proses produksi, sehingga mendorong kinerja dalam suatu organisasi akan meningkat secara maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rini Oktaviani *et al.*, 2019), dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial terbukti jika *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra. Didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Agtovia & Suparman (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial bahwa *human capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kafidin Muzaki (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *human capital*, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah beban kerja. (Arizal Hamizar, 2020: 55), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja berbentuk fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Adapun untuk mengukur beban kerja, menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo dalam (Muhammad Muslim, 2021: 464-465), bahwa terdapat tiga indikator yaitu penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan kondisi pekerjaan.

Keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. (Nina Tresna *et al.*, 2020) mengatakan tentang keterkaitan beban kerja dengan kinerja bahwa dalam sebuah institusi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan institusi yang efektif dan efisien, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Sehingga dapat berpengaruh besar terhadap institusi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan pelayanan akan semakin bagus. Oleh karena itu, institusi perlu memperhatikan mengenai pemberian beban kerja karyawannya, karena semakin tinggi beban kerja yang diberikan semakin rendah kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Melani *et.al.*, 2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandung Media Grafika. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Muhamad Ohorela, 2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Vania Sally Nabila & Wahyu Syarvina, 2022), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa *human capital* dan beban kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, diperkirakan bahwa *human capital* dan beban kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan.

Hasibuan (dalam Rofiq Noorman *et al.*, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Adapun untuk mengukur kinerja, menurut Premeaux, *et al.*, dalam (Viki Yogi, 2022: 1523), ada enam indikator pengukuran kinerja karyawan yaitu kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), dan kerjasama (*cooperation*).

Adanya pengaruh antara *human capital* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung oleh adanya penelitian yang dilakukan (Muh. Rival, *et al.*, 2023). Dimana, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *human capital* dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi satuan intel Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Keterkaitan antara *human capital* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu ketika tenaga kerja memiliki kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Maka, tenaga kerja tersebut senantiasa dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Sehingga kinerja karyawan akan meningkat, karena adanya kesesuaian kemampuan dan kesanggupan karyawan terhadap beban kerja yang diberikan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan serta memberikan nilai bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa ketika organisasi selalu memperhatikan pengembangan *human capital* dan pemberian beban kerja terhadap karyawannya. Maka akan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan yang maksimal. Dimana, nantinya akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan tujuan organisasi.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan atas uraian dari kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **“*Human Capital* dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Parting Area di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya”**.