

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Solehan (2022:608) Pengembangan sumber daya manusia pada intinya di arahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kualitasnya yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas, hasil berbagai studi menunjukan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro.

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James dalam Febriyanty (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Menurut Barizki (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa Pendidikan formal) yang mampu memenuhi kemampuan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebenarnya tidak mudah untuk dilaksanakan karena orang memiliki keahlian profesional yang berbeda-beda. oleh karena itu pihak-pihak terkait diperlukan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia.

2.1.2 Teori Karakteristik Individu

Menurut penelitian Normariati Silaban (2018) karakter individu yang heterogen menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain dan

perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda

Menurut Purnamasari (2021) masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama di bidang manajemen, tetapi kemampuannya ada pada bidang yang lainnya. Kadar potensinya berbeda-beda di setiap bidang namun ada yang mendominasi, hal itu bisa disebut dengan bakat. Menurut Subyanto (Ibrahim, 2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Leavit Basuki (2019:17) memberikan penjelasan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing.

Salah satu kualitas yang menjadi kriteria dalam lingkungan kepolisian adalah berbagai sifat yang melekat, sehingga applicants polisi dipilih berdasarkan tidak hanya pengetahuan sebelumnya dan prestasi formal, tetapi juga karakteristik pribadi

Karakteristik Individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya Nur Hanifah (2019)

Terdapat indikator mengenai Karakteristik Individu Menurut Nur Hanifah (2019:28) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.
2. Nilai, seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap, pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.
4. Minat, adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

2.1.3 Stres Kerja

Stres adalah hal yang hampir pasti pernah dirasakan oleh setiap manusia. Walaupun stres umumnya dianggap sebagai hal yang negatif, beberapa jenis dan tingkat stres tetap diperlukan untuk memotivasi diri dalam pencapaian tujuan dan berhasil dalam menghadapi tantangan dalam hidup McShane & Von Gilinow (2018). Umumnya stres dirasakan ketika seseorang menghadapi situasi yang menantang dalam hidup Rizki et al (2021) Lingkungan kerja polisi memiliki kemungkinan tinggi mengalami hal-hal yang menakutkan, mengejutkan dan mengakibatkan trauma psikologis sehingga dapat menimbulkan terjadinya stress dan terjadi perubahan dalam kepribadian seseorang dari pengalaman yang dialaminya.

Terdapat Indikator mengenai stres kerja menurut Cooper dan Straw dalam Aulya, (2013:24) antara lain:

1. Fisik, dengan ciri-ciri nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, dan salah urat serta gelisah.
2. Perilaku, dengan ciri-ciri perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikiran jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam berpenampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.

3. Emosional, dengan ciri-ciri bersikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, dan penjengkel menjadi meledak-ledak.

Dari pendapat Cooper dan Straw dalam Aulya (2013) dapat disimpulkan bahwa individu yang mengalami stress kerja dapat dilihat dari tiga gejala yaitu gejala fisik, perilaku, dan emosional.

2.1.4 Produktivitas

Peningkatan kualitas SDM dengan pemanfaatan teknologi perlu dilakukan pada polisi yang ada untuk membantu polisi mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pelayanan masyarakat yang berbasis teknologi informasi. Pelatihan komputer dasar dan internet bertujuan untuk mengembangkan situasi pelayanan yang lebih baik, membimbing polisi yang masih mengalami kesulitan menggunakan perangkat teknologi informasi agar menjadi polisi yang berkualitas Arsi & Suliswaningsing (2018)

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) sistem kerja, teknik produksi yang adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Terdapat indikator mengenai produktivitas menurut Sutrisno (2017:232) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, adalah keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diembannya.
2. Tanggung Jawab, adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan dengan hasil yang maksimal.
3. Semangat Kerja, Merupakan usaha seseorang untuk menggapai sesuatu yang lebih baik.
4. Pengembangan Diri, adalah peningkatan kemampuan seseorang dan peningkatan kualitas kerja yang lebih baik.
5. Mutu, kualitas hasil pekerjaan seseorang karyawan atau pegawai yang lebih baik.
6. Efisiensi, adalah sumber daya yang digunakan lebih sedikit dari pada hasil yang diperoleh.

2.1.5 Kinerja Personil

Menurut Priarso et al (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, perencanaan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Isniar et al (2018:104).

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Sulaksono (2015:53). Kinerja merupakan suatu peningkatan produktivitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan meningkatkan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi Tjiong Fei, (2018).

Terdapat indikator mengenai kinerja menurut Robbins, dalam Tjiong Fei (2018:48) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kualitas, kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti pertama dilakukan oleh Medi Tri (2019) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Karakteristik Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes (variabel bebas), Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel ini menggunakan 51 pegawai karyawan di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti ke dua dilakukan oleh Nur Hanifah (2019) peneliti ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian twisting pada PT. Dewa Sutrates II Cimahi, Metode ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel ini menggunakan 63 pegawai PT. Dewa Sutrates II Cimahi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti ke tiga dilakukan oleh Riche Fermayani (2018) peneliti ini bertujuan untuk menganalisis Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek. Metode ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 29 orang. Dari hasil penelitian ini diperoleh konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawati. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawati.

Peneliti ke empat dilakukan oleh Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetyo (2020) Peneliti ini bertujuan untuk menganalisis Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode Sampling yang digunakan

pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Sukmawati (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke enam dilakukan oleh Gabriel Saulina Batubara dan Ferryal Abadi (2022) penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jenis Penelitian ini menggunakan metode survey secara online untuk pengumpulan data responden pada karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawa Mangun Jakarta Timur. Sampel pada penelitian ini berjumlah 150 responden. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis faktor serta pemodelan persamaan struktural (SEM) dan software SPSS 23 serta software smart PLS. Hasil penelitian ini adalah peran dukungan rekan kerja dan optimalisasi beban pekerjaan mampu meningkatkan

kinerjakaryawan dengan stres kerja yang rendah.

peneliti ke tujuh dilakukan oleh Mario Franco (2019) peneliti ini bertujuan untuk menganalisis Influence of the individual characteristic and personality traits of the founder on the performance of family SMEs, Metode ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel ini menggunakan 135 perusahaan mikro, 683 perusahaan kecil dan 682 perusahaan menengah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (usia, jenis kelamin, dan kualifikasi akademik) dari pendiri tidak memenuhi kinerja UMKM keluarga. Adapun ciri-ciri kepribadian pendiri, hanya ekstrasversi, teliti dan keterbukaan terhadap pengalaman ternyata memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan neuroticis memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Peneliti ke delapan dilakukan oleh Ferdinando Toscano dan Salvatore Zappala (2020) peneliti ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID -19 pandemic: the role of concern about the virus in a moderated double mediation. Pendekatan penelitian ini adalah dengan kuantitatif. Sebanyak 40 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Instrument yang digunakan adalah dengan cara menguji data (validitas dan uji reliabilitas). metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji t serta uji uji F, R², uji normalitas dan uji multikorelasi) kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS versi 17.0.

Peneliti ke sembilan dilakukan oleh Fardod O'Kelly dan Scott Sparks (2020) peneliti ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis A survey and panel discussion of the effects of the COVID-19 pandemic on paediatric urological productivity, guideline adherence and provider stress. Studi ini merupakan diskusi panel dari sejumlah implikasi praktis untuk ahli urologi pediatrik, dan merupakan salah satu dari sedikit makalah untuk menilai efek yang lebih pragmatis dan menggabungkan pendapat dari kedua sisi Atlantik. Dampak pandemi sangat signifikan bagi ahli urologi pediatrik dan mencakup penurunan jumlah pasien yang diperiksa dan dioperasi, penurunan gaji, peningkatan tingkat stres yang dilaporkan sendiri, peningkatan penggunaan telemedicine secara

substansial, peningkatan waktu luang untuk berbagai aktivitas, dan peningkatan kepatuhan terhadap pedoman dan keputusan manajemen rumah sakit. Ada tingkat respons 86% dari ahli urologi pediatrik. Mayoritas responden melaporkan gangguan hampir total terhadap operasi yang direncanakan (70%), dan pendidikan peserta pelatihan (70%). Mereka juga khawatir tentang dampak perubahan kehidupan rumah tangga terhadap produktivitas ($\leq 90\%$), serta kurangnya alat pelindung diri (57%). Tingkat stres dasar diukur pada tingkat yang sangat tinggi (PSS) selama pandemi. Kepatuhan terhadap pedoman operasi terbaru untuk kasus mendesak adalah 100%.

Peneliti ke sepuluh yang dilakukan oleh Rutinaias (2018) bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel stres kerja, lingkungan kerja, terhadap *turnover intention* karyawan. Data dikumpulkan menggunakan metode Analisa Regresi Berganda dengan program software SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,512.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Langsung Variabel Karakteristik Individu Terhadap Variabel Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian Purnomohadi, Ahmad Rozi, Wahid Sumardjo (2021), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery Pada PT. Krakatau Posco Di Cilegon membuktikan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Produktivitas.

2.3.2 Pengaruh Langsung Variabel Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian Dinar Kridhata, dan Endang Rusdianti (2017), dengan judul Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening membuktikan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja

2. 3. 3 Pengaruh Langsung Variabel Stres Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian M Yahya HB (2021), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN Kota Makasar membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas.

2. 3. 4 Pengaruh Langsung Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Personil

Berdasarkan hasil penelitian Monica Fransisca Lengkey, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong (2020), dengan judul Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

2. 3. 5 Pengaruh Variabel Produktivitas terhadap Variabel Kinerja Personil

Berdasarkan hasil penelitian Paulus Haang, Fajar Azzam Pasha Akhmad, Edison Hamid (2020), dengan judul Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi membuktikan bahwa Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja.

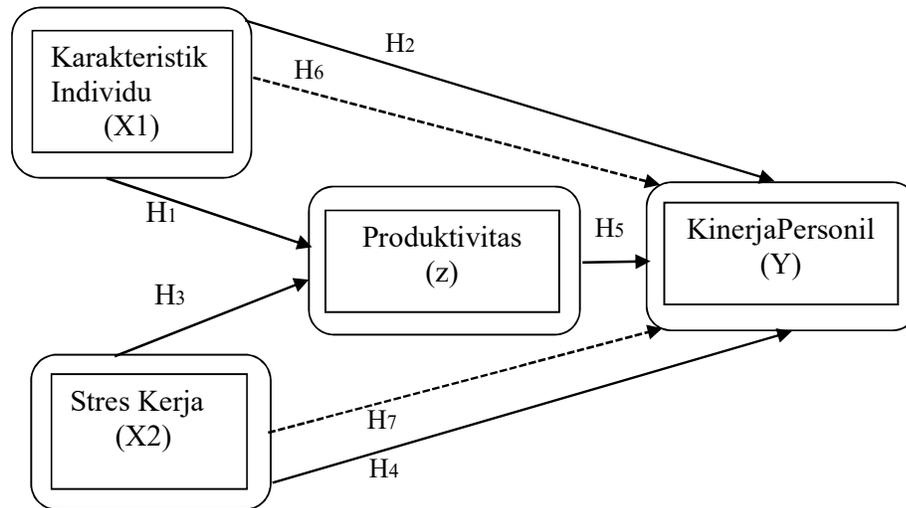
2. 3. 6 Pengaruh Tidak Langsung Variabel Karakteristik Individu Terhadap Variabel Kinerja Personil melalui Variabel Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian Dio Caisar Darma, Purwadi Purwadi, Inda Sundari, Yundi Permadani Hakim, Tommy Pusriadi, College Teacher, Senior Lecturer, Undergraduate Student (2020), dengan judul Job Characteristics, Individual Characteristics, Affective Commitments, and Employee Performance membuktikan bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Personil melalui Produktivitas.

2. 3. 7 Pengaruh Tidak Langsung Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Personil melalui Variabel Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian Lianasari, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso (2017), dengan judul Pengaruh Stres Kerja, *Employee Engagment*, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka konseptual Karakteristik Individu dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pengembangan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Menurut Sugiyono (2018:63). Dalam penelitian ini, maka dapat dikembangkan rumusan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Karakteristik Individu Berpengaruh Langsung Terhadap Produktivitas
- H₂ : Diduga Karakteristik Individu Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Personil
- H₃ : Diduga Stres Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Produktivitas
- H₄ : Diduga Stres Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Personil
- H₅ : Diduga Kinerja Personil Berpengaruh Langsung Terhadap Produktivitas
- H₆ : Diduga Karakteristik Individu Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Personil Melalui Produktivitas
- H₇ : Diduga Stres Kerja Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Personil Melalui Produktivitas