

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Secara umum kinerja adalah kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Tampubolon (2014), kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik

Payaman Simanjuntak dalam Veithzal Rivai (2014:406) menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kemudian Murphy dan Cleveland mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Sedangkan menurut Suntoro kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi, 2013:212). Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005:235) kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

- 1) Motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

2.2 Jadwal Kerja

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, jadwal merupakan pembagian waktu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja. Jadwal juga didefinisikan sebagai daftar atau tabel kegiatan atau rencana kegiatan dengan pembagian waktu pelaksanaan yang terperinci. Dalam bukunya "*Human Resource Management*," Gary Dessler menyatakan bahwa jadwal kerja adalah rencana yang mengatur waktu kerja karyawan, termasuk jam kerja, hari kerja, dan waktu istirahat. Jadwal ini penting untuk memastikan bahwa kebutuhan operasional organisasi terpenuhi. Dalam buku "*Operations Management*," Roberta S. Russell dan Bernard W. Taylor mendefinisikan jadwal kerja sebagai proses penjadwalan yang melibatkan penentuan urutan dan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu proyek atau operasi. Jadwal kerja membantu dalam pengelolaan waktu dan sumber daya.

Costa (2003) mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kesehatan pekerja dan toleransi shift kerja, seperti interaksi antar individu, kondisi sosial, dan organisasi kerja dalam menyusun suatu shift kerja.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penjadwalan kerja

- 1) Sumber Daya :
 - a) Ketersediaan Tenaga Kerja : Jumlah dan ketersediaan tenaga kerja terampil sangat mempengaruhi kecepatan dan efisiensi pekerjaan. Penelitian oleh Isnubroto dan Putri menekankan pentingnya alokasi sumber daya manusia yang tepat dalam proyek konstruksi untuk memastikan kelancaran pelaksanaan proyek.
 - b) Peralatan dan Material : Studi oleh Rizal et al. mengidentifikasi bahwa faktor material dan peralatan merupakan penyebab signifikan perbedaan waktu antara perencanaan dan realisasi di lapangan pada proyek konstruksi.
 - c) Anggaran : Batasan anggaran dapat memengaruhi pilihan metode, sumber daya, dan waktu yang tersedia. Penelitian oleh Tugiah menyoroti bahwa perencanaan anggaran yang tepat membantu dalam estimasi waktu, biaya, dan performansi penyelesaian proyek (Isnubroto, 2021).

- 2) Urutan Pekerjaan :
 - a) Urutan Logis : Urutan pekerjaan yang logis dan efisien akan mempercepat penyelesaian proyek. Studi oleh Isnubroto dan Putri menunjukkan bahwa penjadwalan yang baik melibatkan penyusunan urutan aktivitas yang tepat untuk memastikan efisiensi dalam pelaksanaan proyek.
 - b) Ketergantungan Pekerjaan : Pekerjaan yang saling bergantung harus dipertimbangkan dengan cermat agar tidak terjadi penundaan. Penelitian oleh Rizal et al. menekankan pentingnya memahami keterkaitan antar pekerjaan untuk menghindari perbedaan waktu antara perencanaan dan realisasi (Rizal, 2023).
- 3) Estimasi Waktu :
 - a) Durasi Pekerjaan : Perkiraan waktu yang akurat untuk setiap kegiatan sangat penting untuk membuat jadwal yang realistis. Penelitian oleh Isnubroto dan Putri menekankan pentingnya estimasi durasi aktivitas yang tepat dalam penjadwalan proyek konstruksi.
 - b) Percepatan Proyek : Jika ada kebutuhan untuk mempercepat proyek, maka perlu dipertimbangkan biaya dan sumber daya tambahan yang diperlukan.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas secara cermat, penjadwalan kerja dapat disusun lebih efektif dan efisien, sehingga mendukung keberhasilan proyek secara keseluruhan

2.3 Beban Kerja

Salah satu definisi dari beban kerja menurut para ahli adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Dhania, 2010). Menurut Karasek (1979), beban kerja terdiri dari dua komponen utama: tuntutan pekerjaan dan kontrol yang dimiliki karyawan atas pekerjaan mereka.

Beban kerja ditetapkan berdasarkan beberapa faktor seperti berikut :

- 1) Faktor eksternal :
 - a) Tugas dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas yang bersifat

fisik seperti tata letak ruang kerja, sikap kerja sikap kerja, kondisi ruang kerja, beban angkat. Tugas yang bersifat mental seperti tingkat kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan, emosi yang diberikan, emosi dari pekerjaan tersebut.

- b) Organisasi kerja merupakan faktor yang berasal dari kebijakan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan seperti lamanya waktu waktu istirahat, sistem kerja, pembagian kerjan kerja, waktu kerja, sistem pengupahan, struktur organisasi.

2) Faktor internal :

faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri sebagai akibat dari beban kerja eksternal reaksi dari faktor-faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut biasanya biasanya disebut sebagai ketegangan. Terdapat dua faktor yang berpotensi berpotensi menimbulkan stres, yaitu faktor somatik dan faktor faktor psikologis. Faktor somatik meliputi usia, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi, dan lain dan sebagainya. Faktor psikologis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan, keinginan, dan sebagainya.

Beban kerja yang tinggi dengan kontrol yang rendah dapat menyebabkan stres. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi (Sonntag & Frese, 2003). Selain itu, beban kerja yang tinggi juga berhubungan dengan penurunan kinerja (Bakker & Demerouti, 2007).

2.4 Kompetensi

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Hal ini sering kali dinilai melalui evaluasi kinerja dan kerangka kerja kompetensi. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja yaitu :

1) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan formal yang lebih tinggi sering kali berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, dan Program pelatihan yang relevan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, sehingga meningkatkan kompetensi kerja.

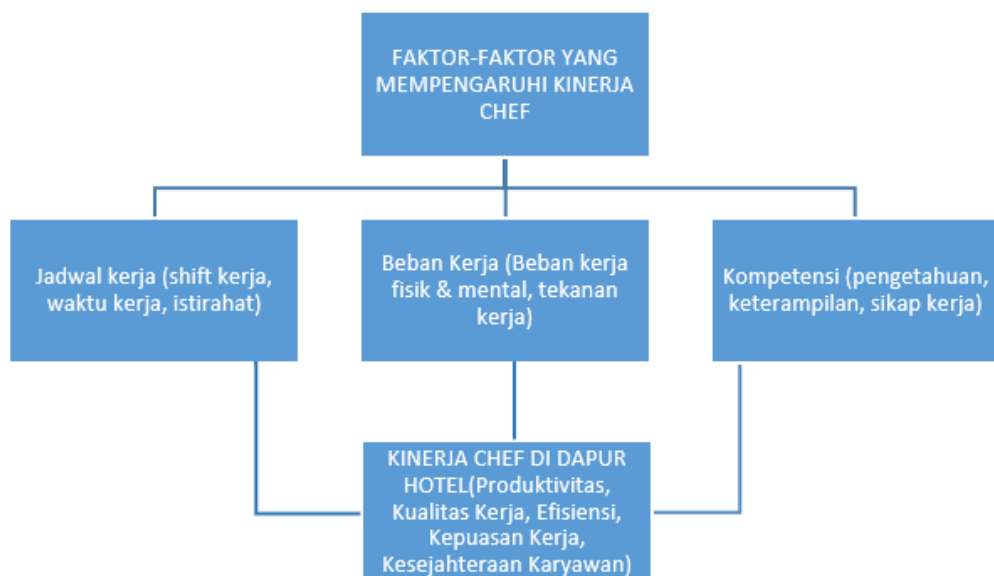
2) Pengalaman Kerja

Pengalaman di lapangan kerja dengan menghadapi berbagai tugas dan tantangan memberikan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan, yang dapat meningkatkan kompetensi dan memperluas keterampilan dan pengetahuan tersebut.

3) Lingkungan Kerja

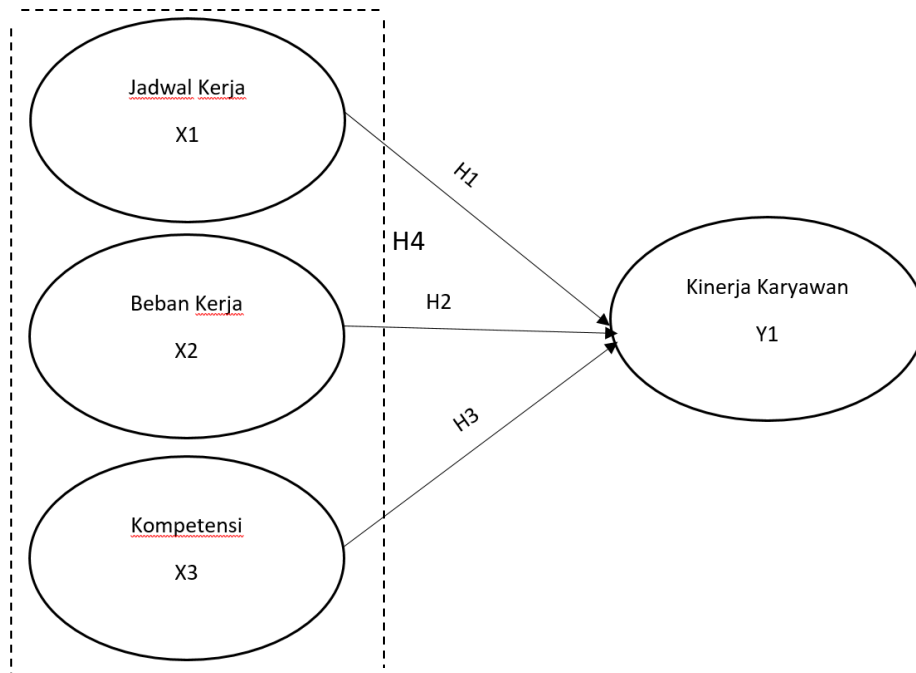
Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi kinerja dan kemampuan individu untuk belajar seperti Akses pada alat dan teknologi yang tepat dapat memfasilitasi peningkatan kompetensi dengan lebih mudah.

Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Diagram Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Diagram Hubungan Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1 : Jadwal kerja berpengaruh terhadap kinerja staf dapur

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja staf dapur

H3 : Kompetensi setiap pekerja mempengaruhi kinerja staf dapur

H4 : Variable jadwal kerja, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja.

BAB III

RANCANGAN PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 28 april 2025 di Hotel Anantara The Palm Dubai Resort yang terletak di East Crescent, Palm - Dubai - Uni Emirat Arab. Adapun tujuan memilih lokasi penelitian tersebut karena sering terjadi perubahan jadwal yang tidak menentu dan sumber daya manusia yang terbatas.

3.2 Metode Penelitian

Adapun beberapa jenis metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam hal ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara [variabel X] dan [variabel Y]. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berupa angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*), Mahendra (Nugroho & Mahendra, 2020) Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Tujuan dari penelitian eksplanatori ini adalah untuk mendapatkan data dari tempat tertentu tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuisisioner.

3.2.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisisioner. Sugiyono (dalam Hamel, 2013:277) menyatakan