

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2016:11). Sedangkan menurut Bangun (2015:6) Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengendalian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memanfaatkan, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017:6-8) bahwa terdapat dua fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut.

### **a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1) Perencanaan**

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

#### **2) Pengorganisasian**

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan, maka akan ditetapkan organisasi beserta karyawan untuk melaksanakannya.

#### **3) Pengawasan**

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau

penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia adalah kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi yang menjadi tanggung jawab divisi sumber daya manusia.

2) Pengembangan sumber daya manusia

Karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui Latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

3) Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 4) Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain-lain.

#### 5) Pemeliharaan karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya.

#### 6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan.

Menurut Suntoro dalam Pabundu (2006:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kemudian menurut Cole, dkk dalam Alfatamma (2020:21) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang di inginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan.

Dari definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018:86-87) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja dengan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- 9) Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

### 3. Tujuan Kinerja Karyawan

Adapun tujuan pengukuran kinerja karyawan menurut Tiffin dalam Simamora (2015:339) dibagi menjadi dua tujuan pokok, yaitu:

a. Untuk tujuan administrasi pengambilan keputusan promosi dan mutasi, misalnya:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan mutasi.
- 2) Untuk menentukan jenis-jenis latihan kerja yang diperlukan.
- 3) Sebagai kriteria seleksi dan penempatan karyawan.
- 4) Sebagai dasar penilaian program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan, kondisi kerja dan peralatan.
- 5) Sebagai metode pembayaran gaji dan upah.

b. Tujuan individual *employee development* yang meliputi:

- 1) Sebagai alat ukur mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 2) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja yang baik.
- 3) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat tercapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- 4) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku dari bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 5) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.

#### **4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis (Wirawan, 2012:5), yaitu antara lain:

- a. Hasil kerja, yaitu keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja, yaitu perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja meliputi:

- a. Kualitas kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- c. Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- d. Sikap kerja yang memiliki hubungan terhadap perusahaan karyawan lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja adalah:

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Adapun menurut Sudarmanto (2015:11) ada 6 dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. *Quality*, berkaitan dengan hasil mendekati sempurna.
- b. *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (uang, orang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact*, terkait dengan keinginan individu dalam meningkatkan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Berdasarkan penjelasan dimensi dan indikator-indikator kinerja karyawan menurut para ahli, maka disimpulkan dimensi dan indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Dimensi kapasitas dengan indikator

- a. Kualitas/ Nilai,
- b. Kuantitas,
- c. Dapat Tidaknya Diandalkan, dan
- d. Sikap.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Terhadap kinerja seseorang harus dilakukan suatu penilaian kinerja agar karyawan merasa dihargai. Mathis dan Jackson (2006:382) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut terhadap karyawan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kemudian menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara

internal dan eksternal positif atau negatif. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, dan agar mencapai tujuan tersebut peranan manusia sangat penting untuk terlibat didalamnya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut. Karena motivasi itulah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

## **2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Pendorong utama yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- b. Semi pendorong utama.

c. Pendorong nonmaterial yaitu yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:

- 1) Penempatan yang tepat
- 2) Latihan sistematis
- 3) Promosi objek
- 4) Pekerjaan terjamin
- 5) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- 6) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- 7) Pemberian informasi perusahaan
- 8) Fasilitas rekreasi
- 9) Penjagaan kesehatan
- 10) Perumahan, dll.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018:24) ada dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

a. Faktor Internal

- 1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi

kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianur, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

## 2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

## 3) Keinginan dan harapan

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

## 4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

## 5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

#### 6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

#### b. Faktor Eksternal

##### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

##### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

##### 3) Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak

diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada jaminan karir

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya

dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

#### **4. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2015:162) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk berprestasi, indikatornya:

- 1) Target kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Risiko

b. Kebutuhan memperluas pergaulan, indikatornya:

- 1) Komunikasi
- 2) Persahabatan

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, indikatornya:

- 1) Pemimpin
- 2) Duta perusahaan

3) Keteladanan

Menurut Herzberg (dalam Marwansyah 2016:3) menyatakan dimensi dari motivasi sebagai berikut:

a. Motivasi intrinsik, indikatornya:

- 1) Harapan diri
- 2) Kebutuhan
- 3) Prestasi yang dihasilkan

b. Motivasi Ekstrinsik, indikatornya:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Organisasi tempat bekerja
- 3) Situasi lingkungan

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu:

a. Motivasi Internal, indikatornya:

- 1) Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 4) Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

b. Motivasi Eksternal, indikatornya:

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Dari beberapa dimensi dan indikator menurut para ahli, maka disimpulkan dimensi dan indikator motivasi kerja pada penelitian ini adalah:

Dimensi kebutuhan dengan indikator:

- a. Semangat kerja,
- b. Kekuasaan,
- c. Dorongan mencapai tujuan dan
- d. Rasa tanggung jawab.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011:89) disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:129) “*Discipline is management action to enforce organization standards*” yang dapat diartikan disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja maupun bukan di tempat kerja.

## **2. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa karyawan yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Simamora dalam Sinambela (2019:399) mengemukakan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Sedangkan menurut Siswanto (2017:292) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja:
  - 1) Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
  - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
  - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
  - 4) Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018:20-21) adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman.

#### **4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:18-19) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditujukan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri, mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif, merupakan disiplin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
- c. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

#### **5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan waktu
  - 1) Masuk kerja tepat waktu
  - 2) Penggunaan waktu secara efektif
  - 3) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
- b. Tanggung jawab kerja
  - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - 2) Target pekerjaan
  - 3) Membuat laporan kerja harian

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:115) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Kemudian menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam instansi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan dimensi dan indikator-indikator menurut para ahli, maka peneliti menyimpulkan dimensi dan indikator pada penelitian ini adalah:

Dimensi tanggung jawab dengan indikator:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat pada terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi

### **2.1.5 Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Achyana (2016:28) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kemudian menurut Paramita Dewi (2017:219) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Widyastuti (2015:89) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Dari beberapa pengertian tersebut maka penulis simpulkan pengertian dari beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

#### **1. Aspek-Aspek Beban Kerja**

Menurut Wulandari (2017:97) aspek-aspek beban kerja terdiri dari tiga, yaitu:

- a. Beban Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga “*manual operation*” dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

b. Beban Kerja Mental/ Psikis

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik di tempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.

c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

1) Pekerjaan yang dilakukan berulang

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

## 2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan-karyawan yang beraktivitas di balik meja.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Achyana (2016:64) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- b. Faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti:
- 1) Faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan).
  - 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Dimensi dan indikator beban kerja menurut Putra & Hubeis (2012:89) adalah sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan dan
- c. Standar pekerjaan

Kemudian menurut Ilyas dalam Krisna (2012:114) dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan dalam bekerja
- b. Penggunaan waktu bekerja
- c. Aktivitas yang dikerjakan pada jam kerja

Sedangkan menurut Putra (2012:22) indikator beban kerja meliputi:

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

Maka dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dimensi tuntutan dengan indikator:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan waktu bekerja
- c. Target yang harus dicapai
- d. Standar pekerja

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan latar belakang dari penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Ni Luh Sekartini. (2016). Pengaruh Kemampuan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan administrasi	Kemampuan kerja a. Tingkat pendidikan formal b. Tingkat pendidikan non formal c. Tingkat pengalaman kerja d. Tingkat keinginan/kemauan /minat karyawan  Disiplin kerja	Metode penelitian : Kuantitatif Alat analisa: Regresi linier berganda	1. Kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. 2. Kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Universitas Warmadewa  Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol 3, No 2 September 2016, Hal 64-75  Available Online at <a href="http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret">http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret</a> DOI: 10.22225/jj.3.2.130.64-75	a. Kehadiran b. Ketaatan terhadap peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja  Motivasi kerja a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan akan keamanan c. Kebutuhan sosial  Kepuasan kerja a. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan dengan gaji c. Kepuasan pada promosi d. Kepuasan pada supervise e. Kepuasan pada rekan kerja  Kinerja karyawan a. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Nilai pekerjaan d. Keterampilan interpersonal e. Keinginan untuk sukses		positif terhadap kepuasan kerja. 4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 6. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2	Jufrizen, Tiara Safani Sitorus (2021) Pengaruh	Motivasi Kerja a. Kerja keras b. Orientasi masa depan	Metode penelitian: Kuantitatif	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1 e-ISSN:2797-9679</p>	<p>c. Cita-cita yang tinggi d. Orientasi tugas e. Usaha untuk maju</p> <p>Kepuasan Kerja a. Pekerjaan itu sendiri b. Kualitas pengawasan c. Hubungan dengan rekan kerja d. Peluang promosi e. Bayaran</p> <p>Disiplin Kerja a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran bekerja</p> <p>Kinerja Karyawan a. Kualitas b. Kuantitas c. Dapat tidaknya diandalkan d. Sikap</p>	<p>Alat analisa: Regresi linier berganda</p>	<p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 6. Disiplin kerja memediasi atau memperantarai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan 7. Disiplin kerja memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>
3	<p>Jufrizen, Fadila Puspita Hadi (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja</p>	<p>Fasilitas Kerja a. Fasilitas alat kerja b. Fasilitas perlengkapan kerja c. Fasilitas social</p> <p>Disiplin Kerja a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran bekerja</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat analisa: Regresi linier berganda</p>	<p>1. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E- ISSN 2443- 0064 dan P- ISSN 2622- 0377	e. Tanggung jawab  M otivasi Kerja a. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan sesuatu b. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan c. Adanya harapan dan cita-cita d. Penghargaan dan penghormatan terhadap diri e. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik  Kinerja a. Hasil kerja b. Pengetahuan pekerja c. Inisiatif d. Kecacatan mental e. Sikap f. Disiplin dan absensi		4.Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 5.Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
4	Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin (2019) Pengaruh Kedisiplinan, Beban kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru	X1 = Disiplin Kerja X2 = Beban Kerja X3 = Motivasi Kerja Y = Kinerja	Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda	1.Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. 2.Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3.Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Laki-laki dan Perempuan pada SMK Negeri 1 SIGI			4. Secara simultan Disiplin kerja, Beban kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.
5	Muhamad ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa ISSN 1978-2586 EISSN 25974823.	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda	1. Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
6	Shopie Amelia Siregar (2020) Pengaruh Disiplin kerja, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan	X1 = Disiplin kerja X2 = Beban kerja X3 = Lingkungan kerja Y = Kinerja	Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda	1. Secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 2. Secara parsial Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 3. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara			4. Secara bersama-sama Disiplin kerja, Beban kerja, dan Lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja karyawan.
7	Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana (2018) Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Perawat pada rumah sakit umum mitra medika Medan  Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara p-ISSN 2355-1488 e-ISSN 2615-2932	X1 = Motivasi kerja X2 = Beban kerja Y = Kinerja	Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum mitra medika Medan. 2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada rumah sakit umum mitra medika Medan.
8	Bayu Dwi Laksono Hanafi (2017) Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada	X1 = Motivasi kerja X2 = Lingkungan kerja Y = Kinerja Z = Kepuasan kerja	Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	PT BNI LIFE INSURANCE  Universitas Negeri Jakarta E-ISSN 2302- 2663			berpengaruh Positif. 4.Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. 5.Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. 6.Kepuasan kerja memediasi hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. 7.Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
9	Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti (2020) Pengaruh Komunikasi, Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen E-ISSN 2623- 2634	X1 = Komunikasi X2 = Beban kerja X3 = Motivasi kerja Y = Kinerja	Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda	1.Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. 2.Beban kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan. 3.Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.
10	Kusuma Wardhani (2017) Analisa pengaruh Beban	X1 = Beban kerja X2 = Motivasi kerja Y = Kinerja	Metode penelitian menggunakan analisis	1.Beban kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh

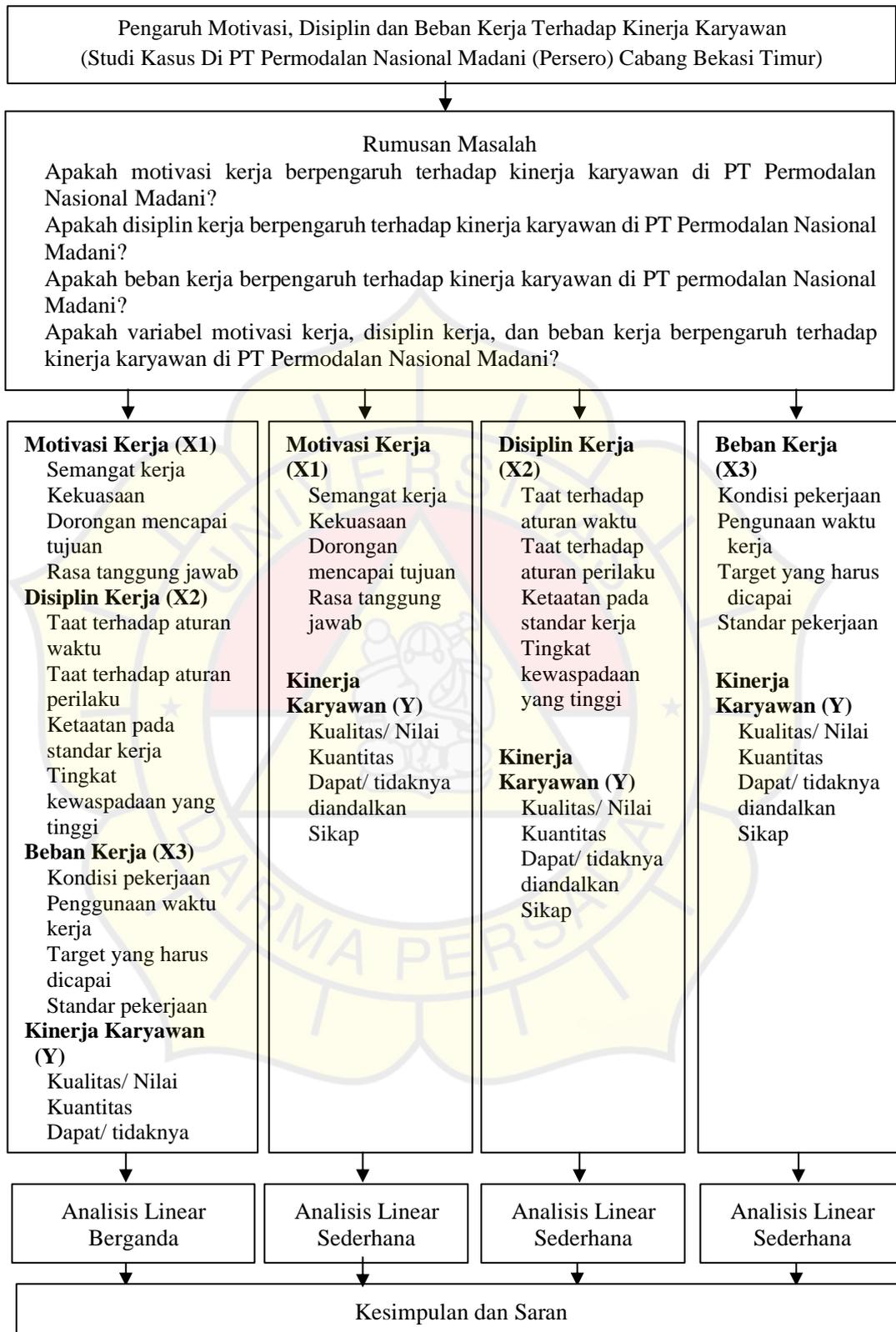
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Penelitian dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Administrasi  Universitas Sanata Dharma Yogyakarta		regresi linier berganda	positif terhadap Kinerja karyawan. 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti, 2021.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan beberapa peneliti terdahulu diketahui bahwa penelitian yang dilakukan memiliki hasil yang berbeda-beda dan objek penelitian yang berbeda.

Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

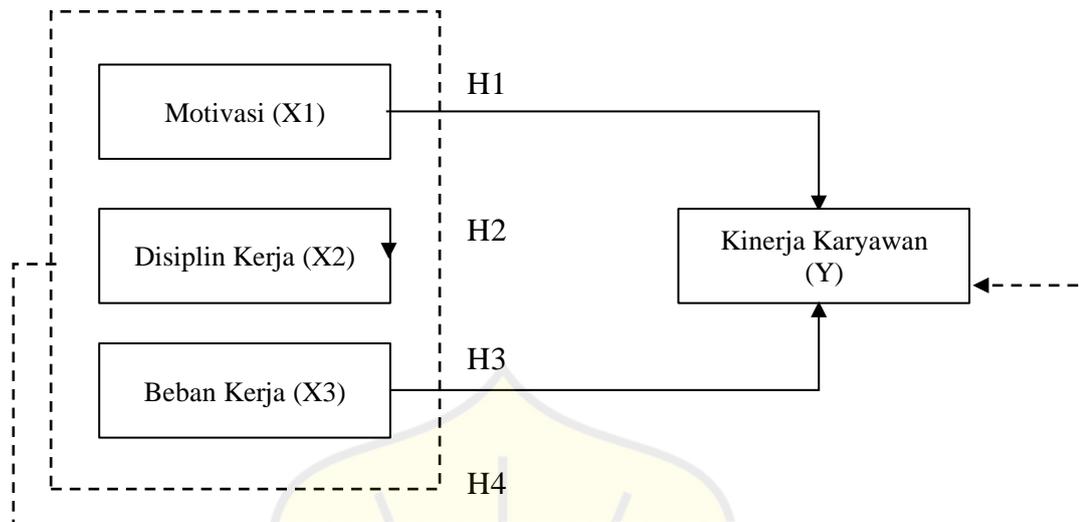
4. Pengaruh variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Bekasi Timur.

## **2.5 Paradigma Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2021.

### Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ), dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi  $Y = a + bx$ . Berikutnya motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$