

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek yang paling fundamental dalam menjalankan sebuah organisasi maupun perusahaan. Meski perusahaan sudah mempunyai berbagai fasilitas dan peralatan yang menunjang kinerja karyawan tetapi tidak memiliki SDM yang baik maka semua itu sia-sia.

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa MSDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan dari perusahaan, para karyawan serta masyarakat sekitar.

Dilihat dari beberapa teori penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM adalah sebuah seni ataupun ilmu mengenai masalah para pekerja yang diatur menurut urutan berbagai fungsinya, agar efektif serta efisien untuk memudahkan terwujudnya sebuah tujuan dari perusahaan, para karyawan serta masyarakat umum.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan dapat dijabarkan ke dalam beberapa fungsi, sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Adalah penerapan berbagai program untuk mengelola SDM yang dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Adalah pembentukan serta juga penyusunan pada perusahaan dengan mengatur tatanan hubungan dari para karyawan serta berbagai pekerjaan yang mesti diselesaikan, termasuk dalam penetapan pekerjaan, wewenang serta pertanggung jawaban.

3) Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Adalah fungsi memberikan pengarahan/motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien agar dapat meraih tujuan dari perusahaan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Adalah fungsi untuk mengukur, mengawasi dan mengendalikan berbagai kegiatan untuk dapat mengetahui sejauh apa rencana yang sudah ditetapkan, lebih khusus pada bidang tenaga kerja.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan SDM adalah giat untuk mendapat sumber daya manusia memiliki kuantitas serta kualitas yang sangat dibutuhkan untuk meraih tujuan dari suatu organisasi/perusahaan. Fungsi ini menjadi kewajiban dan tanggung jawab manajemen SDM.

2) Pengembangan

setelah SDM diperoleh, manajemen harus dapat berkembang agar menghasilkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap melalui berbagai pelatihan dan perkembangan diri supaya dapat melakukan pekerjaan dengan cara yang baik dan benar.

3) Pemberian kompensasi/balas jasa

Memberikan *reward* secara langsung atau tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang yang dibagi secara sepiantasnya kepada para tenaga kerja karena dengan bantuan peran pekerja untuk meraih tujuan dari perusahaan.

4) Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian adalah berupaya menciptakan rasa aman untuk setiap para karyawan, organisasi/perusahaan serta masyarakat umum, oleh karena itu perusahaan harus mengerti perasaan para pekerja agar bisa jadi bahan peninjauan menarik keputusan dalam menghadapi masalah pada SDM.

5) Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan pada pekerja berupaya menjaga hubungan pada saat keadaan yang sudah diraih dilihat dari fungsi sebelumnya. Pada dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pekerjaan pada tugas serta kondisi badan/fisik para pekerja.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Saat melepas seorang pekerja pada masyarakat umum, maka fungsi PHK akan sangat kompleks serta timbulnya

berbagai tantangan, dikarenakan pekerja akan keluar dari organisasi/perusahaan walaupun masa dalam bekerja belum selesai. Oleh sebab itu hal tersebut dapat dimintai pertanggungjawaban kepada perusahaan agar menutup kebutuhan tertentu yang disebabkan oleh PHK, yaitu: pekerja mendapat uang pesangon, uang ganti rugi ataupun hak pensiun.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan atau organisasi mempunyai sebuah tujuan agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Memiliki SDM yang berkualitas baik adalah bagian dari tujuan dari perusahaan, maka diperlukan MSDM yang baik pula. Manajemen SDM juga memiliki tujuan. Menurut Edy (2019:7) tujuan MSDM meliputi:

a. Kemasyarakatan

Tujuan kemasyarakatan atau disebut juga tujuan sosial diprioritaskan supaya perusahaan dapat memiliki tanggung jawab secara adil dan sejahtera pada kebutuhan serta keinginan masyarakat sekitar dan juga mengurangi dampak negatif dari adanya masyarakat yang menuntut organisasi/perusahaan. Masyarakat berharap perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pada masyarakat serta mengurangi berbagai permasalahan hidup di masyarakat umum.

b. Organisasional

Tujuan organisasional yakni suatu target ataupun sasaran formal organisasi/perusahaan yang dibentuk agar dapat membantu organisasi meraih tujuan dari perusahaan. manajemen SDM diadakan supaya bisa membantu para manajer meraih tujuan perusahaan.

c. Fungsional

Tujuan fungsional yakni berusaha mengupayakan peran manajemen SDM dengan tingkatan seimbang dilihat dari apa yang dibutuhkan dari perusahaan. Pemborosan SDM terjadi pada saat teknologi mumpuni merajarela, tapi sayangnya SDM tidak tahu cara menggunakan teknologi dengan baik maka SDM yang ada membentuk suatu pemborosan. oleh karenanya manajemen SDM diupayakan menyiapkan karyawan untuk bisa paham dan lancar dalam menggunakan sebuah teknologi.

d. Individu

Tujuan individu yakni tujuan diri masing-masing dari tiap karyawan yang berasosiasi di perusahaan. Setiap sumber daya manusia gabung dalam sebuah perusahaan mestinya mempunyai tujuan sendiri, pada umumnya yaitu mengantongi keuntungan materi. Oleh karena itu, setiap pribadi karyawan mestinya dapat melaksanakan semua aturan dari perusahaan

yang sudah ditentukan, sehingga perusahaan dapat meraih tujuannya.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan hal yang penting dalam beroperasinya suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:14) Manajemen SDM menetapkan serta mengatur program karyawan meliputi beberapa permasalahan berikut:

- a. Menentukan penempatan tenaga kerja, jumlah dan kualitas yang efektif sebanding atas keperluan perusahaan menurut asas "*job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.*"
- b. Menetapkan penempatan, seleksi, dan penarikan karyawan menurut asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
- c. Menentukan program promosi, pemberhentian, kesejahteraan, serta pengembangan.
- d. Menentukan permintaan serta penawaran SDM pada masa depan.
- e. Memperhitungkan perihal ekonomi secara keseluruhan dan khususnya pertumbuhan dalam perusahaan.
- f. Mengawasi dengan saksama UU tentang buruh serta keadilan dalam memberikan kompensasi pada perusahaan terkait.

- g. Mengawasi peningkatan rekayasa dan mengembangkan perkumpulan buruh.
- h. Melakukan pelatihan, penilaian prestasi dan pendidikan tenaga kerja.
- i. Membenahi perpindahan tenaga kerja baik secara tegak lurus atau sebaliknya.
- j. Mengelola masa purnabakti, pemutusan, dan pesangonnya.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Dalam meraih suatu tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan mesti menentukan jenis pekerjaan yang dilakukan. Sebelum memberi pekerjaan yang akan dibebankan kepada karyawan, diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan dapat memberikan keterangan mengenai pekerjaan.

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja merupakan berbagai pekerjaan yang dibebani kepada pekerja atau karyawan untuk dibereskan dalam waktu yang sudah ditentukan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pekerja. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah suatu proses ataupun kegiatan yang mesti cepat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dan menyesuaikan diri maka hal tersebut bukanlah suatu beban kerja. Namun, apabila tenaga kerja tidak

berhasil maka dapat dikatakan pekerjaan tersebut adalah suatu beban kerja.

Berdasarkan pengertian diatas beban kerja ialah suatu tuntutan tugas ditujukan untuk karyawan serta harus dituntaskan dalam tenggang yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian beban kerja mestinya sesuai dengan kemampuan ataupun kompetensi setiap individu tenaga kerja, apabila tidak sesuai maka kedepannya akan muncul masalah baru dalam keberlangsungan kinerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Setiap perusahaan berharap supaya beban kerja para karyawannya seimbang dengan kemampuan maupun kompetensi serta tidak memberatkan karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

a. Internal

Faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja yakni faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang yang diakibatkan dari beban kerja, yaitu faktor somatis antara lain postur tubuh, status kesehatan, jenis kelamin dan faktor psikis adalah persepsi, keinginan ataupun motivasi.

b. Eksternal

Faktor eksternal ialah faktor yang asalnya dari luar diri karyawan seperti:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang memiliki hubungan psikologis, organisme hidup, serta fisik.

2) Tugas-tugas fisik

Berbagai hal yang berkaitan dengan peralatan ataupun media pembantu atas proses penyelesaian tugas, pertanggungjawaban dan tingkatan kesulitan suatu pekerjaan.

3) Organisasi kerja

Para pekerja memerlukan jadwal tugas yang terencana.

3. Dampak dari Beban Kerja

Menurut Noviani (2021:15) beban kerja bisa menyebabkan dampak buruk bagi tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang melebihi kapasitas dan tak seimbang dengan kompetensi para pekerja, tingginya beban kerja akan berpengaruh pada penurunan kinerja.

b. Keluhan pelanggan

Munculnya keluhan pada pelanggan diakibatkan oleh barang atau jasa bukanlah seimbang atas keinginan mereka.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

Karyawan yang mudah lelah atau sakit dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berlebihan. Jika hal ini terjadi, maka

dapat berakibat buruk bagi perusahaan khususnya kinerja karyawan.

4. Dimensi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35), berikut ialah dimensi dari beban kerja:

- a. Beban mental (*mental effort load*) ialah beban kerja yang muncul ketika tenaga kerja melakukan kegiatan psikis/mental di lingkungan kerja.
- b. Beban waktu (*time load*) ialah beban kerja yang muncul ketika tenaga kerja ditekan untuk segera menyelesaikan berbagai pekerjaan seimbang dengan tenggang waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Beban fisik (*physical load*) ialah beban kerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang berefek pada gangguan kesehatan seperti gangguan pada sistem dalam tubuh, maupun alat indera pada tubuh seorang tenaga kerja.

5. Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35), berikut ialah indikator dari beban kerja:

- a. Beban mental (*mental effort load*) yakni: pekerjaan yang tidak seimbang dengan kompetensi serta tingkat kesulitan tinggi.

- b. Beban waktu (*time load*) yakni: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, penambahan jam kerja (lembur), *deadline*, target yang harus dicapai, serta tidak memiliki waktu luang.
- c. Beban fisik (*physical load*) yakni: pekerjaan berlebihan, berbagai pekerjaan tambahan serta fasilitas kesehatan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) bermula dari kata motif (*motive*) memiliki arti sebagai sebab, dorongan, maupun alasan seorang pekerja dalam melaksanakan suatu perbuatan atau pekerjaan. Dilihat dari sistem, motivasi terbagi menjadi tiga, yaitu dorongan, kebutuhan serta insentif, dimana ketiganya dapat saling berinteraksi juga bergantung satu dengan lainnya. Menurut Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Memiliki motivasi pada pekerjaan sangatlah penting sebab adanya sebuah motivasi mengharapakan seluruh pekerja mampu bekerja dengan keras juga semangat untuk meraih target dari perusahaan. Tingkah seorang dalam bekerja dapat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kepuasannya. motivasi kerja muncul dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*).

motivasi akan menggerakkan seseorang untuk melakukan aktifitas maupun pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:56) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk bertahan hidup, diantaranya adalah minum, makan, tempat tinggal, pakaian juga lain sebagainya. Motivasi dapat mencukupi kebutuhan hidup serta mendorong seorang karyawan untuk semangat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan masa depan yang bagus juga terarah menyebabkan munculnya perasaan damai dan percaya diri.

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan mendapat penghargaan diri serta pengakuan dari tenaga kerja ataupun atasan juga masyarakat umum. Pada umumnya prestasi ada apabila karyawan berprestasi, tapi tidak selalu seperti itu. Penting juga diamati oleh atasan umumnya semakin tinggi seseorang memiliki kekuasaan di lingkungannya ataupun posisi dalam perusahaan maka semakin tinggi juga sebuah prestasi.

d. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan pengakuan prestasi kerja diraih atas kemampuan juga potensi yang dimiliki supaya mendapatkan prestasi dalam bekerja yang baik dan benar. Dalam kebutuhan ini ialah bentuk perwujudan lengkap kemampuan seorang dengan menyeluruh.

3. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29), adapun dimensi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi ketentraman merupakan nyaman, bahagia serta merasa berambisi dikarenakan keperluan telah terpenuhi.
- b. Dimensi dorongan merupakan segala hal yang dapat membantu proses bekerja sebaik mungkin sebagaimana mestinya.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) berikut dimensi beserta indikator-indikator motivasi kerja adalah:

- a. Dimensi ketentraman, indikatornya adalah:

- 1) **Balas jasa**

Berbagai hal yang berkaitan dengan barang, jasa, ataupun uang merupakan suatu bentuk dari kompensasi yang diterima oleh para karyawan dikarenakan jasa karyawan tersebut dilibatkan di dalam perusahaan.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja dapat dikatakan sudah baik apabila bekerja dalam keadaan aman dan juga nyaman serta menunjang karyawan supaya dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar.

3) Fasilitas kerja

Seluruh peralatan yang ada di perusahaan dapat dinikmati serta mendukung tenaga kerja ketika sedang bekerja.

b. Dimensi dorongan, indikatornya adalah:

1) Prestasi kerja

Pendapatan yang diharapkan oleh seluruh karyawan saat melakukan pekerjaan. setiap karyawan berbeda-beda ukuran prestasinya.

2) Pengakuan dari atasan

Pernyataan dari atasan apakah dalam bekerja para karyawan telah melaksanakan motivasi kerja yang sudah diserahkan ataukah belum.

3) Pekerjaan itu sendiri

karyawan yang mengerjakan tugas atas sendirinya maka pekerjaan tersebut dapat memotivasi karyawan lain ataupun untuk kelancaran kerja.

2.1.4 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Jurdi (2018:247) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Menurut Sinambela (2019:409) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Dilihat dari pengertian pengembangan karir tersebut, maka dapat disimpulkan perusahaan dan tenaga kerja memiliki hubungan saling berkontribusi yang sangat penting di suatu perusahaan dalam mengembangkan karir. Pekerja mempersiapkan karir di perusahaan serta perusahaan memiliki harapan pekerja dapat menyempurnakan diri secara maksimal di perusahaan.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan dalam pengembangan karir ialah untuk menciptakan aktivitas perusahaan agar dapat menunjang karyawan pada saat meniti karir, menurut Busro (2018:271-280) :

- a. Mengadakan pengujian pada minat dan potensi, supaya bisa diseimbangi beserta keperluan perusahaan.

- b. Memajukan diri sendiri agar dapat meningkatkan potensi yang harus diserasikan dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan profit ataupun non profit.
- c. Menyediakan waktu kepada karyawan mengambil kedudukan utama yang ada di dalam bagan perusahaan.

Perencanaan pengembangan karir begitu pentingnya untuk perusahaan profit ataupun non profit, berikut manfaatnya:

- a. Memajukan kesenangan para pekerja yang memiliki pengaruh meningkatkan efektivitas, berdaya guna serta berkualitas dalam melakukan pekerjaan.
- b. Mampu memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaan, atasan, rekan sesama karyawan, serta berbagai peraturan yang ada di lingkungan kerja.

Berikut ialah manfaat dari adanya perancangan pengembangan karir dalam perusahaan yakni:

- a. Menunjang pada pengembangan pemasukan karyawan
- b. Menjadikan penurunan perputaran karyawan
- c. Membantu karyawan agar dapat menelusuri kemampuan potensial
- d. Memberi motivasi para karyawan agar maju dan bertumbuh
- e. Membuat karyawan, pimpinan, dan departemen keanggotaan sadar dengan kualitas karyawan sehingga dapat menurunkan

penimbunan para bawahan dengan keterampilan dan prestasi yang tinggi

- f. Menurunnya penimbunan dan naiknya kesempatan untuk bisa berkembang pada karyawan, keperluan kompensasi individu, sebagai prestasi serta penghargaan maka akan tersalurkan
- g. Menyiapkan karyawan supaya bisa menempati kedudukan penting dan mampu mendukung implementasi perencanaan berbagai aktivitas di perusahaan.

3. Dimensi Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:161) dalam pengembangan karir memiliki tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kejelasan karir
- b. Pengembangan diri diukur
- c. Perbaikan mutu kinerja

4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:161) adapun jenis dimensi beserta beberapa indikator pengembangan karir, yaitu:

- a. Kejelasan karir, dapat diukur dari indikator berikut:
 - 1) kenaikan pangkat yang jelas,
 - 2) perusahaan memberi kesempatan untuk menjadi pimpinan atau kepala maupun wakil kepala.
 - 3) perusahaan memberi kesempatan menempati kedudukan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

b. Pengembangan diri diukur dari indikator berikut:

- 1) Kesempatan untuk ikut dalam berbagai pelatihan,
- 2) Kesempatan untuk meneruskan pendidikan,
- 3) Kesempatan untuk ikut dalam berbagai seminar/diskusi /*workshop*,
- 4) kesempatan untuk ikut berbagai kursus yang dapat meningkatkan kompetensi serta mendapatkan sertifikasi keahlian.

c. Perbaikan mutu kinerja diukur dari indikator berikut:

- 1) Peningkatan disiplin diri,
- 2) kesetiaan,
- 3) peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Banyak hal yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan baik dari faktor internal maupun eksternal karyawan atau perusahaan, dan banyak hal lain yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas serta terbatasnya pengetahuan, keahlian dan potensi juga perilaku maupun sikap dalam bekerja. Umumnya kinerja dapat menjadi potensi untuk mendapatkan suatu hasil. Dalam menentukan ukuran rendah atau tinggi tingkat kinerja pada setiap perusahaan

jelas berbeda-beda tergantung pada jenis kegiatan, hasil pekerjaan atau siapa yang melaksanakan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. 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 pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwasannya kinerja ialah pendapatan yang diraih dari seorang pekerja dengan standar yang telah ditentukan dan seimbang dengan tanggung jawab masing-masing para karyawan demi mewujudkan visi misi perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan & penerimaan ataupun kejelasan peran seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.

- c. Tingkat motivasi karyawan dengan energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan sebuah perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan dari dalam diri seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran berjalannya suatu pekerjaan dalam perusahaan.
- f. Budaya kerja adalah perilaku karyawan yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku atasan/pemimpin dalam mengarahkan karyawan pada saat bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi demi meraih tujuan.
- i. Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian karyawan dengan jenis tugasnya.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2018:193) kinerja memiliki empat dimensi, yakni sebagai berikut:

- a. Target

Parameter atau disebut dengan target ialah sebuah pemuasan pekerjaan, jumlah barang maupun nominal uang yang didapatkan.

b. Kualitas

Kualitas dari pendapatan yang diraih merupakan suatu hal penting, kualitas adalah ketahanan untuk dapat menjaga kesetiaan konsumen.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian waktu yang cepat serta penyerahan hasil pekerjaan secara maksimal merupakan pondasi yang kokoh supaya dapat dipercaya oleh konsumen.

d. Taat asas

Suatu pekerjaan harus dilaksanakan dengan baik sesuai dengan SOP dari perusahaan, terbuka serta bisa dipertanggungjawabkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2018:203) dimensi dan indikator dari kinerja:

a. Target, diukur dari indikator:

1) Fokus pada target.

Target yang tercapai merupakan sebuah hal pokok yang menjadi acuan para karyawan dalam bekerja.

2) Menantang realitas.

Karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang tetapi juga realitas.

b. Kualitas, diukur dari indikator:

1) Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Hasil dari pekerjaan tenaga kerja dapat menyesuaikan SOP yang ada di perusahaan.

2) Anggota memiliki komitmen untuk kualitas.

Karyawan berkomitmen bahwa kualitas ialah hal utama yang harus dipenuhi.

3) Pelanggan puas dengan kualitas yang dihasilkan.

Seluruh pelanggan merasa senang dengan kualitas dari hasil kerja para tenaga kerja.

c. Waktu penyelesaian, diukur dari indikator:

1) Pekerjaan selesai tepat waktu.

Para Karyawan mengupayakan agar selalu selesai tepat pada waktunya.

2) Pelanggan puas atas waktu penyelesaian.

Seluruh pelanggan merasa senang dengan waktu penyelesaian cepat.

3) Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketetapan waktu.

Para pekerja berupaya mempercepat pekerjaan agar selesai pada waktunya merupakan hal pokok.

d. Taat asas, diukur dari indikator:

1) Dilakukan dengan cara yang benar.

Pekerjaan dilaksanakan oleh tenaga kerja atas dasar tata cara yang sesuai dengan SOP.

2) Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Pekerjaan dilaksanakan oleh tenaga kerja dilakukan dengan transparan/terbuka serta dapat dimintai pertanggungjawabannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan salah satu hal terpenting dalam proses penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui hasil dari peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan serta membuat penulis memiliki gambaran teori yang akan digunakan dalam mendukung penelitian ini. Dibawah ini tabel 2.1 penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Rizal Nabawi/2019/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kepuasan Kerja X3 = Beban Kerja Y = Kinerja	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pada penelitian adalah secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen E-ISSN 2632-2634 Vol : 2 Nomor : 2 Tahun : 2019			Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2.	Nunu Nurjaya/2021 /Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara cipta pesona Jurnal : Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun : 2021	Disiplin kerja: a. Frekuensi Kehadiran b. Etika Kerja c. Tangung Jawab Lingkungan Kerja: a. Tata Warna b. Dekorasi c. Suhu Udara Motivasi Kerja: a. Prestasi Kerja b. Balas Jasa c. Fasilitas Kinerja Karyawan: a. Kuantitas b. Kualitas	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. 2. Lingkungan kerja: Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. 4. Disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
3.	<p>Ahmad Hijri Alfian, MA Irfan Rahmana/2023/ Analisis Dampak Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi</p> <p>Jurnal : Ekonomi Bisnis Vol. 24 No. 1 Tahun : 2023</p>	<p>X1 = Beban Kerja X2 = Gaji Y = Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat analisa: Regresi linear berganda</p>	<p>1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana/2018/ Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Perawat pada rumah sakit umum mitra medika Medan</p> <p>Jurnal : Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 2 Tahun : 2018</p>	<p>X1 = Motivasi kerja X2 = Beban kerja Y = Kinerja</p>	<p>Metode penelitian: asosiatif</p> <p>Alat analisis: Analisis Regresi linear berganda</p>	<p>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.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
5.	<p>Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti/2020/Pengaruh Komunikasi, Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen E-ISSN 2623-2634</p>	<p>X1 = Komunikasi X2 = Beban kerja X3 = Motivasi kerja Y = Kinerja</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat analisa: Regresi linear berganda</p>	<p>3. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>4. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Maisyaro Kholida/2023/ Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau.</p> <p>Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.</p>	<p>Beban Kerja:</p> <p>a. Beban waktu b. Beban usaha mental c. Beban tekanan psikologis</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja d. Prestasi kerja e. Pengakuan dari atasan f. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian</p>	<p>Metode analisis data kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel terikatnyanya sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya sebesar 40,6% merupakan variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
7.	Jasika Dea Damanik/2023/ Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi Vol. 3 Hal. 792-802	X1 = Pengembangan Karir X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif Analisis regresi berganda	Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh sebesar 75,4% yang diberikan dari masing-masing variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

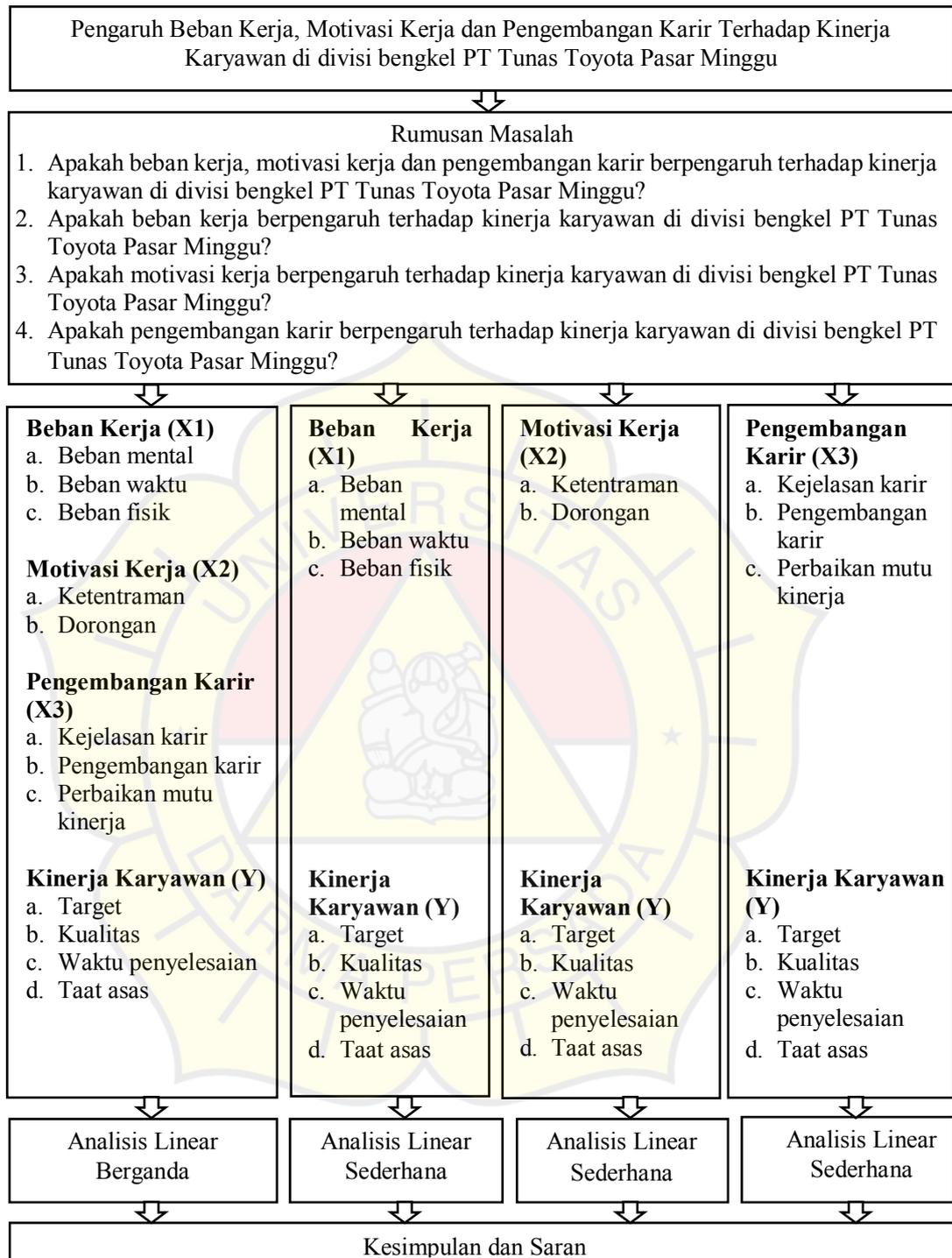
Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dibuat agar mempermudah penelitian dengan menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitian.

Berikut adalah kerangka pemikiran:



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Pengaruh variabel Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

Ha₁: Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

Ha₂: Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

Ha₃: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

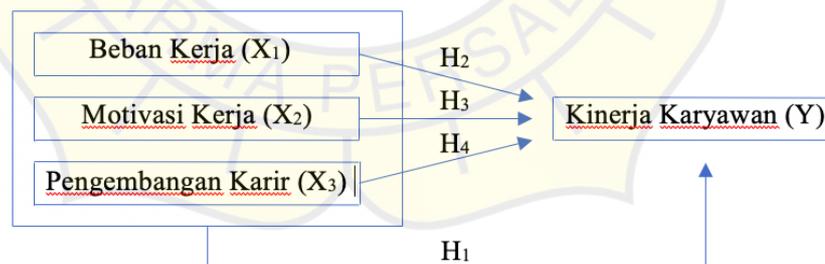
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Ho4: Tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu. Karyawan (Y) di PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

Ha4: Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di divisi bengkel PT Tunas Toyota Pasar Minggu.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019:72) menjelaskan bahwa paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar paradigma penelitian tersebut menjelaskan hubungan antar variabel dimana terdapat variabel independen yakni beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) dan satu variabel dependen ialah

kinerja karyawan (Y). Terlihat antara hubungan variabel beban kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), variabel pengembangan karir (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y=a+bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$.

