

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali 2018:2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi 2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Ricardianto 2018:19).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan atau ilmu bagaimana cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada empat tujuan sumber daya manusia menurut (Hamali 2018:15) :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. .

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
3. Mengembangkan kualitas kerja.
4. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
5. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Pegawai akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Sutrisno 2019:9) dijabarkan menjadi sepuluh fungsi yaitu adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan digunakan untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan pegawai, meliputi kehadiran, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan memberi balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka

tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian pegawai, serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai. keinginan organisasi berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Vanchapo 2020:1).

Menyatakan bahwa Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang berupa fisik, mental atau sosial (Mahawati 2021:4).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu.

2. Faktor Yang di Pengaruhi Beban Kerja

Faktor yang dipengaruhi beban kerja menurut (Mahawati 2021:51) adalah :

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi 2 faktor yaitu faktor somatif dan faktor

psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stressor. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas - tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator beban kerja menurut Budiasa (2021:35), adalah sebagai berikut :

- a. Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya.

Indikator beban mental :

1. Pekerjaan dengan kesulitan tinggi
2. Pekerjaan tidak sesuai kompetensi.

- b. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Indikator beban waktu :

1. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan
2. *Deadline*
3. Target yang harus dicapai
4. Penambahan jam kerja (lembur)
5. Tidak punya waktu luang.

- c. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

Indikator beban fisik :

1. Pekerjaan berlebih
2. Tugas tambahan
3. Fasilitas kesehatan.

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat dekat kaitannya dengan kinerja karyawan, disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan yang menjadi bagian dari suatu perusahaan. Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi bagian pokok atau faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno 2021: 103). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno 2021: 114).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku baik lisan atau tulisan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar/kecil, Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan

Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan. karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

6. Terciptanya kebiasaan - kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
- b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.

- c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
- d. Memberi tahu kapan anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto *et al* 2019:291), indikator dan dimensi disiplin kerja pada kinerja karyawan yaitu :

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator yang mempengaruhi tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang berlaku dimana standar kerja tersebut telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja perusahaan yang dimana hal tersebut dilakukan agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja yang diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dalam pelaksanaan kerja karyawan ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksud yakni demi kenyamanan dan kelancaran dalam kegiatan bekerja yang dilakukan karyawan. Dimensi

ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suatu suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu sebagai berikut :

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

2.1.4. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara 2019:173).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto *et al* 2018:151). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi 2018:66).

Berdasarkan beberapa devinisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan

2. Faktor – faktor yang mempngaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Enny 2019:58) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Siregar 2021:103), yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik

Merupakan komponen komunikasi yang harus diperhatikan oleh lembaga/instansi sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan tentram. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai seperti :

1) Penerangan

Penerangan yang baik seperti tidak terlalu silau atau tidak terlalu redup.

2) Ruang gerak

Padatnya tempat dan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja tenaga kerja dalam melakukan aktivitasnya.

3) Suhu

Suhu yang tidak terlalu panas, dan tidak terlalu dingin dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menghilangkan kelembaban yang ada didalam ruangan.

5) Keamanan

Jika tempat kerja tidak aman maka tenaga kerja akan gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan.

6) Kebersihan

Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan di tempat kerja, tetapi lebih luas misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan komponen non fisik yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan prestasi kerja pegawai.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Prasadjia Ricardianto 2018, 67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Hidayat, 2019:36). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, serta penilaian dari hasil kerja pegawai tersebut dibandingkan dengan sasaran yang sebelumnya telah ditentukan organisasi (Siregar 2020:2)

Berdasarkan dari beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu kuantitas maupun kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peran didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kecakapan, keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Wildan *et al* (2021: 50) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi, berikut penjelasannya:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. faktor internal organisasi atau perusahaan antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi atau perusahaan adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi

3. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

dimensi dan indikator yang dapat digunakan (Silaen *et al* 2021:6), adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Adapun indikator dari kuantitas pekerjaan yaitu :
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
 - c. Penyelesaian cepat dan tanpa kendala
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator dari kualitas pekerjaan yaitu :
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual
 - c. Kualitas lebih unggul
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Adapun indikator dari ketepatan waktu yaitu :
 - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

- b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Adapun indikator dari kehadiran yaitu :
- a. Datang tepat waktu
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Adapun indikator kemampuan kerja sama yaitu :
- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja karyawan di perusahaan
 - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain
 - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

2.2. 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	Aflakha Kammilatus Salsabila, Rozina Ainul Hidayat (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan. Vol: 2 Nomor: 2 Tahun: 2022	Lingkungan Kerja a. Perlengkapan kerja b. Fasilitas kerja c. Rekan kerja Disiplin Kerja a. Disiplin terhadap aturan waktu b. Disiplin terhadap aturan dasar c. Disiplin terhadap operasional prosedur (SOP). Beban Kerja a. Kondisi Pekerjaan b. Penggunaan waktu bekerja c. Target yang harus tercapai Kinerja Karyawan a. Kualitas Kerja b. Kerjasama c. Tingkat kehadiran d. Kuantitas	Metode : Penelitian Kuantitatif Alat analisis menggunakan : Analisis Linier Berganda	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Beban Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan.
2	Herman Surijadi (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap	Beban Kerja a. Kuantitatif b. kualitatif Lingkungan Kerja a. Lingkungan non Fisik	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Analisi regresi liner berganda	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

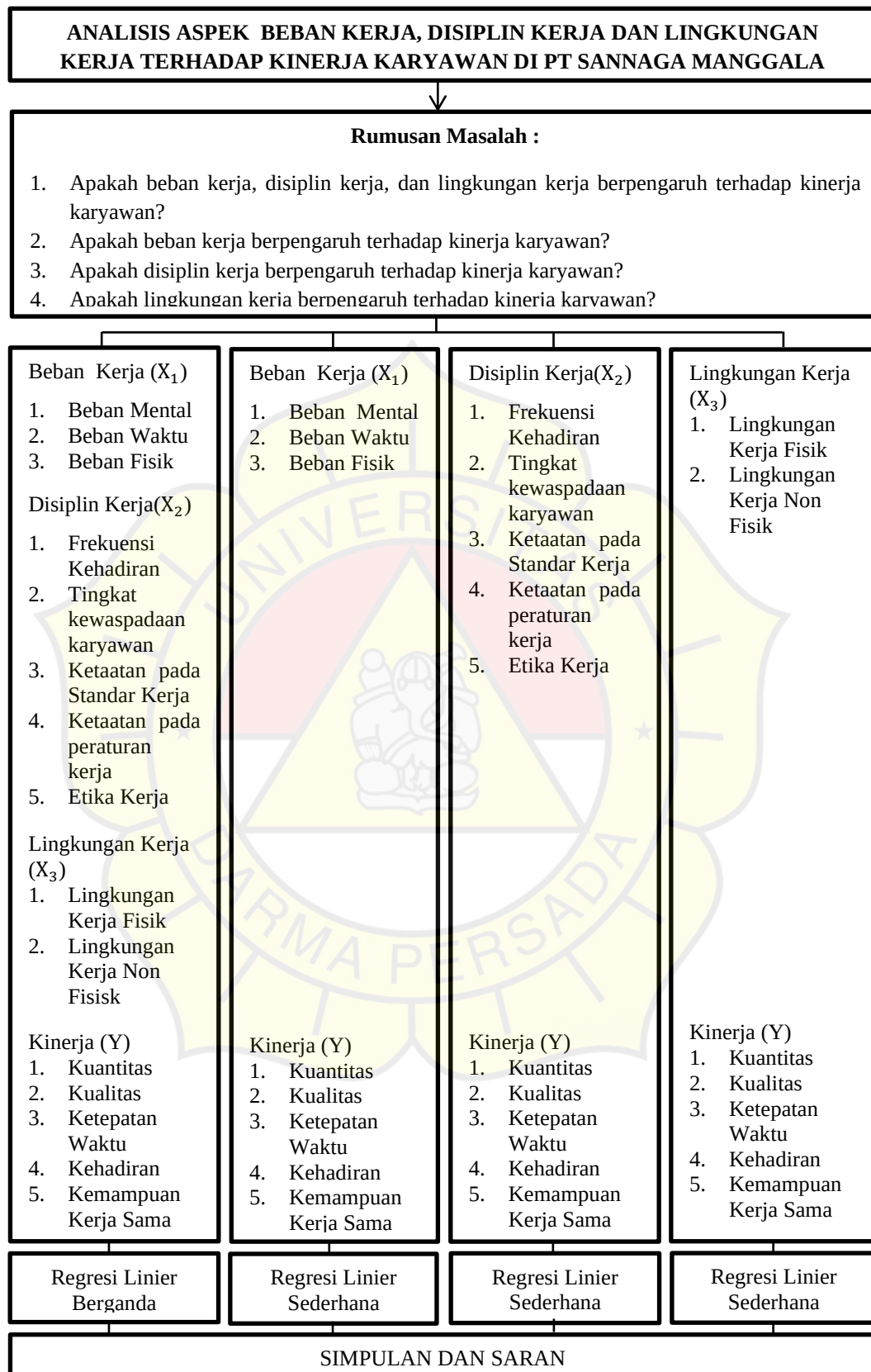
	Kinerja Pegawai Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis Vol. 1 No.2	b. Lingkungan kerja Fisik Kinerja Karyawan a. Keahlian teknis inti b. Dedikasi kerja c. Fasilitas Interpersonal		terhadap kinerja pegawai dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru
3	Nabila Ika dan Atik B Paryant (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 2, NO. 3, Agustus 2022	Disiplin Kerja: a. Taat terhadap peraturan waktu, b. Taat terhadap aturan perusahaan, c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, d. Taat terhadap peraturan lainnya Beban Kerja: a. Target yang harus dicapai, b. Kondisi pekerjaan, c. Penggunaan waktu kerja, d. Lingkungan kerja Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas kerja, c. Kerjasama, d. Tanggung Jawab, e. Inisiatif	Metode : kuantitatif Alat analisis : regresi linear berganda	penelitian ini adalah Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Dhimas Rakha Adhitiya Prambudi, Bambang Suwarsono,	Beban Kerja a. Kondisi kerja b. Penggunaan waktu c. Target	Metode Penelitian: Metode asosiatif kausal	Beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

	Nuraidya Fajariah (2022) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol :1 Nomor: 4 Tahun : 2022	Disiplin Kerja - Kehadiran - Taat peraturan - Tanggung Jawab - Etis Lingkungan Kerja - Penerangan, - Sirkulasi udara - Aroma tempat kerja Kinerja Karyawan - Mutu kerja - Sikap - Kualitas kerja - Ketangguhan	Kuantitatif Alat analisis menggunakan: Regresi linier berganda	berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2% dan 22,8% dipengaruhi oleh factor lain
5	Siska Agustina Dewi, M. Trihudiyatmanto (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perangkat Desa Punggelan Banjarnegara. <i>Journal of Economic, Business and Engineering (JEiBEi)</i> Vol.	Disiplin kerja : - Taat terhadap aturan waktu - Taat terhadap peraturan instansi - Taat terhadap aturan perilaku - Taat terhadap peraturan lainnya Motivasi Kerja - Daya pendorong - Kemauan - Kerelaan - Membentuk keahlian - Membentuk keterampilan - Tanggung jawab	Metode: Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di

	22, No. 1, Oktobeir 2020.	g. Kewajiban Lingkungan Kerja : a. Penerangan/ cahaya b. Temperature /suhu c. Tata warna d. Keamanan e. Bau tak sedap f. Musik g. Dekorasi h. Kebisingan Kinrja karyawan : a. Efektifitas dan efisiensi b. Otoritas (wewenang) c. Disiplin d. Inisiatif		Perangkat Desa Punggelan Banjarnegara
--	------------------------------	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sannaga Manggala Utama, maka disusun kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin di bahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas. Kerangka dalam penelitian ini di jelaskan melalui gambar 2.1



Sumber diolah peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini (Sugiyono 2019:99), seperti:

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak ada berpengaruh antara Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

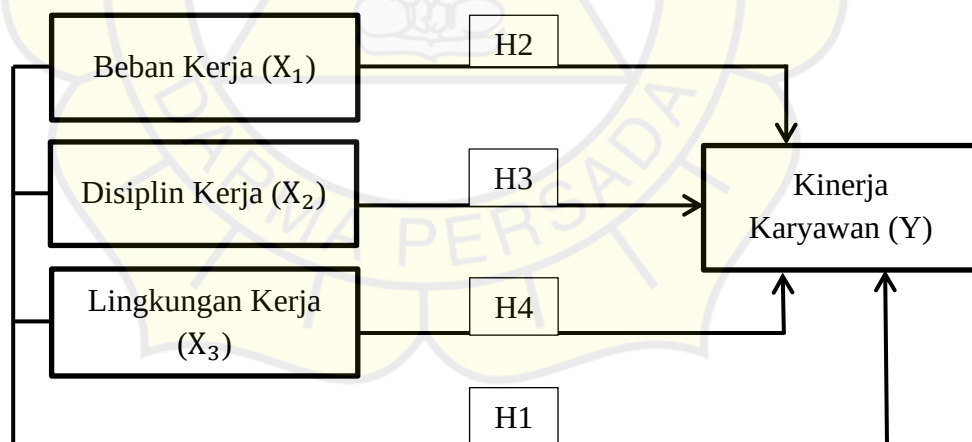
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_o : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.5. Paradigma Penelitian

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



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai antara hubungan variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni beban kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dimana Beban Kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi:

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

