

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal - hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Hasibuan (2019), 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.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM menurut Cushway dalam Sutrisno (2016) meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 4) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016) meliputi:

- 1) Perencanaan. Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian. Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- 3) Pengarahan. Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 4) Pengendalian. Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan. Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan. Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi. Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- 8) Pengintegrasian. Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian. Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Benardin dan Russel (2014) Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mathis dan Jackson, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Efektifitas dan efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang

direncanakan, sedangkan efisien berkaitan berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dan karyawan berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dari karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi kehilangan energi atau daya dorong unruk maju dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan pada akhirnya menjadikan sebuah keuntungan bagi perusahaan.

c. Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) dimensi dan indikator kinerja terdiri dari:

1) Kualitas

Kualitas terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kualitas kinerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikatornya yaitu: kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan satuan atau jumlah maksimal yang harus dicapai oleh karyawan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun indikatornya yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3) Tanggung jawab

Merupakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan apabila hasilnya belum sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun indikatornya yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan, memanfaatkan sarana prasarana.

4) Kerja sama

Merupakan sikap dan perilaku yang dibentuk karyawan untuk menjalin kerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja. Adapun indikatornya yaitu: jalinan kerja sama dan kekompakan

5) Inisiatif

Merupakan bentuk inisiatif dari karyawan untuk melakukan pekerjaan serta menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan. Adapun indikatornya yaitu: Kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada,

maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dengan indikator nya dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Dengan indikatornya dilihat dari Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Indikatornya ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya. Dengan indikatornya yaitu aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Mangkunegara (2013) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015) Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor, atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar.

Menurut Marwansyah (2016) komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

- 1) Faktor dari pihak *sender*
- 2) Faktor dari pihak *receiver*

c. Indikator dan Dimensi komunikasi

Menurut Hafied (2013) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator sebagaimana berikut:

- 1) Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indikator:
 - a) Keterlibatan informasi dari pimpinan

- b) Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
- 2) Dimensi kualitas media yang terdiri dari satu indikator:
 - a) Efisiensi media dalam penyajian informasi
- 3) Dimensi muatan informasi yang terdiri dari satu indikator:
 - a) Kecukupan informasi

5. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Gibson (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupaya besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih (2017) faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b) Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Indikator dan Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan adanya SOP (*Standard Operating Procedure*) yang sudah ditetapkan perusahaan. Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan mempelajari SOP yang berlaku baik dari segi tugas, jam kerja, dan sebagainya. Selain itu SOP juga memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang telah ditetapkan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

Indikatornya:

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan
- b) Memahami pekerjaan yang telah diberikan
- c) Mendapatkan instruksi dan arahan yang benar untuk menyelesaikan pekerjaan

2) Penggunaan Waktu Kerja

SOP dibuat dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam memahami tentang seberapa lama waktunya bekerja. Hal tersebut dirasa perlu, karena dengan adanya pemahaman yang baik maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya pada jam yang sudah ditentukan. Begitu pula sebaliknya, karyawan tidak diperkenankan bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan, karena akan menimbulkan efek negatif bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang. Indikatornya:

- a) Pemberian waktu kerja yang sesuai dengan banyaknya pekerjaan

- b) Mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama
 - c) Memiliki jam kerja sesuai dengan SOP yang berlaku
- 3) Target yang Harus di Capai

Setiap pekerjaan tentunya tidak lepas dari target. Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja tinggi dengan jangka waktu yang tidak sepadan, maka hal tersebut akan berdampak semakin besarnya beban fisik dan psikis yang dirasakan oleh karyawan. Indikatornya:

- a) Memiliki target kerja yang harus diselesaikan
- b) Memiliki lebih dari satu target pekerjaan
- c) Terdapat keseimbangan antara waktu penyelesaian dan *volume* pekerjaan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil / Research
Andy et al., 2019	Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria	X1 = Stres Kerja X2 = Komunikasi Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil / Research
	Utama (Bergerak di Bidang Distributor <i>Sparepart</i> Mobil dan Sepeda Motor)		karyawan
Rialmi, 2020	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	X = Kedisiplinan Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
Lukito & Alriani, 2018	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	X1 = Beban Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Stres Kerja Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
Bagdadi &	Pengaruh	X1 =	Terdapat pengaruh

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil / Research
Suryani, 2021	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya	Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Dewi, 2021	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi	X = Komunikasi Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
Manalu, 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 = Beban Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja karyawan	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
Silva et al., 2021	Pengaruh Beban Kerja dan	X1 = Beban Kerja X2 = Lingkungan	Tidak terdapat pengaruh yang

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil / Research
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores	Kerja Y = Kinerja karyawan	signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
Susanto, 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	X1 = Motivasi Kerja X2 = Kepuasan kerja X3 = Disiplin kerja Y = Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Udiani & Adnyani, 2018	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	X1 = Komunikasi X2 = Disiplin kerja Y = Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil / Research
	Bintang Bali Indah di Denpasar	karyawan	terhadap kinerja karyawan
Saputri et al., 2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang	X1 = Disiplin kerja X2 = Pemberian insentif Y = Kinerja Karyawan	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Hartono & Kusuma, 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama	X1 = Beban kerja X2 = Disiplin kerja Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan
Ichsan, 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 = Beban kerja X2 = Stress kerja Y = Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil / Research
	PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Karyawan	terhadap kinerja karyawan
Desani et al., 2019	Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri	X1 = Komunikasi X2 = Komitmen Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
Rialmi & Morsen, 2020	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi	X1 = Komunikasi Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan
Ginting, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.	X1 = Disiplin kerja X2 = Komunikasi Y = Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan komunikasi

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil / Research
	Sekar Mulia Abadi Medan	karyawan	terhadap kinerja karyawan
Ariesa & Mulkan, 2020	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra ButterindoJaya	X1 = Komunikasi X2 = Disiplin kerja Y = Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Turangan et al., dalam Susanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada penelitian Udiani & Adnyani (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Penelitian Ariesa & Mulkan, 2020 membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra ButterindoJaya. Pada penelitian Bagdadi & Suryani (2021) membuktikan bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Distribusi Sentra Jaya.

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun dalam Andy, Tambunan, Kuan, dan Hidayanti (2019) komunikasi memiliki peran dalam sebuah organisasi dalam hal agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan terhadap anggotanya, merangsang anggota untuk dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi, sehingga dapat membuat pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan. Pada penelitian Dewi (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana. Pada penelitian Udiani & Adnyani (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Pada penelitian Desani et al., (2018) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mesin Agri.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

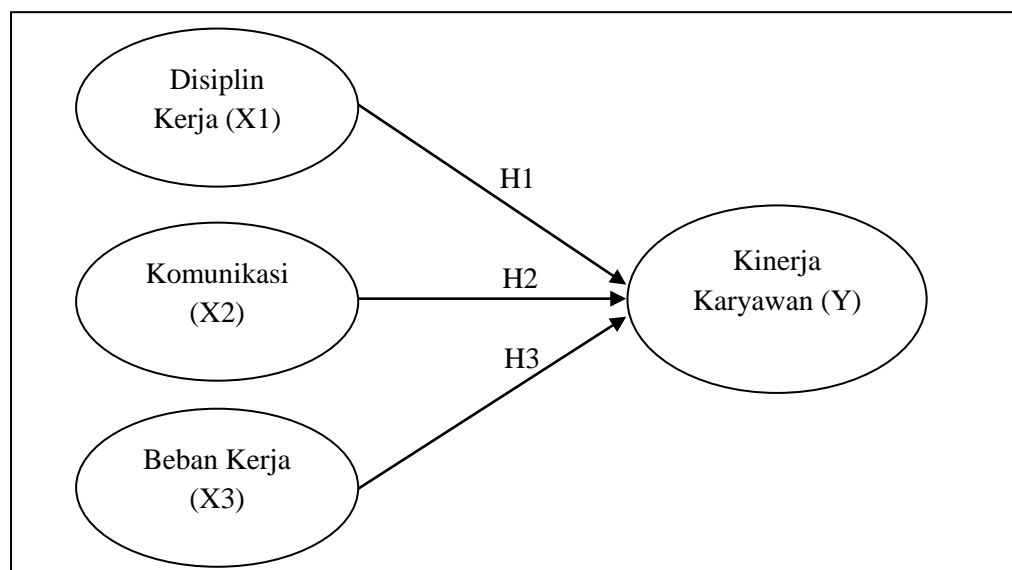
Menurut Yusuf dalam Lukito & Alriani (2018) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah

diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Pada penelitian Ichsan (2021) terdapat pengaruh signifikan terhadap beban kerja dan kinerja karyawan. Pada penelitian Hartono dan Kusuma (2020) terdapat pengaruh signifikan terhadap beban kerja dan kinerja karyawan PT. Sembilan Pilar Utama. Pada penelitian Lukito & Arliani (2018) terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.

H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



X1: Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

X2: Komunikasi (*Communication*)

X3: Beban Kerja (*Workload*)

Y: Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)