

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat. (Wajdi, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi.

Menurut Sunyoto (2015), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, menjaga dan mengakhiri hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terintegrasi.

Menurut Mangkunegara (2019) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2016) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

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

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

##### **1) Perencanaan**

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan

yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3) Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4) Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan

pekerjaan. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

a) Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Bangun, 2018) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). (Luthans, 2016) kinerja adalah kuantitas atau kualitas suatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut (Susilo dan Sari, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian yang sudah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau performa seseorang dalam kurun waktu tertentu atau periode tertentu yang berperan penting terhadap kelangsungan organisasi.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja karyawan orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu

kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen, yaitu:

#### 1) Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

##### a) Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh Kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, Pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja kurang gizi akan cepat lemah dan Lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat.

#### 2) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kerja tinggi.

### 3) Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

### 4) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilitas seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

## c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan oleh Afandi (2016), yaitu:

- 1) Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a) Kuantitas hasil kerja
  - b) Kualitas hasil kerja
  - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a) Disiplin kerja
  - b) Inisiatif
  - c) Ketelitian
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a) Kepemimpinan
  - b) Kejujuran
  - c) Kreativitas

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Marno & Renjana (2020) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses psikologis yang menyebabkan keinginan yang bertujuan mencapai sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Koontz (2015) “*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*” yakni motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Menurut Nawawi (2015) motivasi berarti

suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar dari suatu karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Perusahaan memiliki peran dan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik agar karyawan dapat berkontribusi dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat dan berjalan dengan efektif akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran dan kemauan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Menurut (Apriyani, 2019) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor *Intern*: Faktor *Intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
  - a) Keinginan untuk dapat hidup: Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki: Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan: Seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui.
- 2) Faktor *ekstern*: Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor *ekstern* adalah sebagai berikut:
- a) Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
  - b) Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri mereka sendiri beserta keluarganya.
  - c) Supervisi yang baik  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### c. Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) diantaranya yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat dalam (Hasibuan, 2017). Dimensi dan indikator motivasi adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:
  - a) Mengembangkan kreativitas
  - b) Antusias untuk berprestasi tinggi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator:
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
  - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
  - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
  - d) Kebutuhan akan rasa ikut serta (*sense of participant*)
  - e) Kebutuhan dukungan kerja
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:
  - a) Memiliki kedudukan terbaik
  - b) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja 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 yang tidak tertulis.

Menurut Rivai dan Sagala (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

(Hasibuan, 2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika

kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

## 7) Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### c. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016), merumuskan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
  - a) Masuk kerja tepat waktu
  - b) Penggunaan waktu secara efektif
  - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 2) Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
  - a) Mematuhi semua peraturan organisasi
  - b) Target pekerjaan
  - c) Membuat laporan kerja harian

## 5. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Utomo (2019), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. menurut Tarwaka (2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Koesoemowidjojo, 2017)

beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu aktivitas atau pekerjaan yang dimiliki oleh suatu karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai tenggat waktu tertentu.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Utomo (2019) adalah:

- 1) Banyaknya pekerjaan
- 2) Target kerja
- 3) Kebosanan
- 4) Kelebihan beban
- 5) Tekanan kerja

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

(Koesoemowidjojo, 2017) menjelaskan tentang beban kerja, memiliki beberapa dimensi, dan indikator, seperti dibawah ini :

- 1) Keadaan Pekerjaan
  - a) Pemahaman yang baik terhadap suatu tugas pekerjaan yang dijalani.
  - b) Penerapan prosedur SOP (*Standard Operating Procedure*)

- c) Mengoperasikan pekerjaan yang sudah sesuai ditepati
  - d) Meminimalisir berbagai kesalahan beban kerja yang terjadi
  - e) Meminimalisir beban kerja anggota
  - f) Membantu karyawan dalam melakukan komunikasi
- 2) Penggunaan waktu kerja
- a) Komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dan sesama rekan kerja
  - b) Tempat kerja tidak memiliki waktu yang tidak sesuai SOP
- 3) Target yang harus dicapai
- a) Target kerja yang tidak sesuai.
  - b) Waktu yang relatif singkat dalam pencapaian target

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sari dan Pancasasti (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Y: Kinerja	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Putra dan Fernos (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Harahap <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Dua Putra Mandiri Medan	X1: Motivasi X2: Disiplin Y: Kinerja	Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Yuliantini dan Suryatining sih (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia	X1: Disiplin Kerja X2: Beban Kerja Y: Kinerja	Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Vernandes <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) di Kota Padang	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	Wanta <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan
7	Neksen <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	X1: Beban Kerja X2: Jam Kerja Y: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
8	Sari (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1: Beban Kerja X2: Disiplin Kerja	Beban Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan	Y: Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Yusuf (2019)	Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado	X1: Employee Engagement X2: Beban Kerja X3: Kinerja Karyawan Y: Kinerja	Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	X1: Disiplin Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11	Saputri (2020)	<i>Effect Of Work Compensation, Supervision and Discipline on Work Performance</i>	X1: <i>Work Compensation</i> X2: <i>Supervision</i> X3: <i>Discipline</i> Y1: <i>Work Performance</i>	<i>Discipline has a positive and significant effect on work performance</i>
12	Agrasadya (2020)	<i>Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch</i>	X1: <i>Work Discipline</i> X2: <i>Training</i> Y1: <i>Employee Performance</i>	<i>Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance</i>
13	Herlissha & Riyanto (2019)	The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer	X1: <i>Job Satisfaction</i> X2: <i>Work Motivation</i> X3: <i>Employee Engagement</i> Y: <i>Employees Performance</i>	<i>Motivation variables has influenced positive and significant on employee performance</i>

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
14	Maulana & Risal (2022)	<i>The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in Regional Research and Development Agency</i>	X1: Work Motivation X2: Workload Y: Employee Performance	Motivation and workload has a significant positive effect on employee performance
15	Paramita & Suwanda (2022)	<i>Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees Performance</i>	X1: Job Stress X2: Work Conflict X3: Workload Y1: Employees' Performance	Workload have a positive significant effect on employees' performance
16	Wiadnyana et al., (2019)	<i>The Effect of Compensation, Motivation, Work Discipline and Work Environment on Housekeeping Staff Performance at LV 8 Resort Hotel</i>	X1: Compensation X2: Motivation X3: Work Discipline X4: Work Environment Y: Performance	Motivation and Work Discipline have partial positive and significant on employee performance
17	Martini and Sitiari (2018)	<i>The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali</i>	X1: Job Stress X2: Workload Y: Performance	Workload in simultan have positive and significant influence on employee performance
18	Iptian et al., (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	X1: Work Discipline X2: Compensation Y: Performance	Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance
19	Dhelvia and Soegoto (2018)	<i>The Influence Workload and Competence on Employee</i>	X1: Workload X2: Competence	Workload have positive and significant effect simultaneously

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Performance in Pt X Finance</i>	Y: <i>Performance</i>	<i>and partially on the performance of employees</i>
20	Wisudawati and Pratama (2021)	<i>The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill</i>	X1: <i>Workload</i> X2: <i>Stress</i> Y: <i>Performance</i>	<i>Workload had a positive and significant effect on employee performance</i>

### C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara sebagai dasar pijakan bagi peneliti untuk membuktikan kebenarannya jadi masih bersifat praduga dan tentatif. Adapun hipotesis yang penulis rumuskan dalam membuktikan hubungan variabel diatas yaitu:

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah hasrat dalam yang membakar disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja (Nurasia, 2022). (Harahap *et al.*, 2022) dalam mencapai target yang diinginkan karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi juga bisa dijadikan salah satu opsi untuk mencapai

tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi di setiap karyawan organisasi/perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Pancasasti (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putra & Fernos (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

**H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk dan kesediaan mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Nurasia, 2022). Disiplin sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal

tersebut yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin yang buruk (Yuliantini dan Suryatiningsih, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Vernandes *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanta *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

**H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

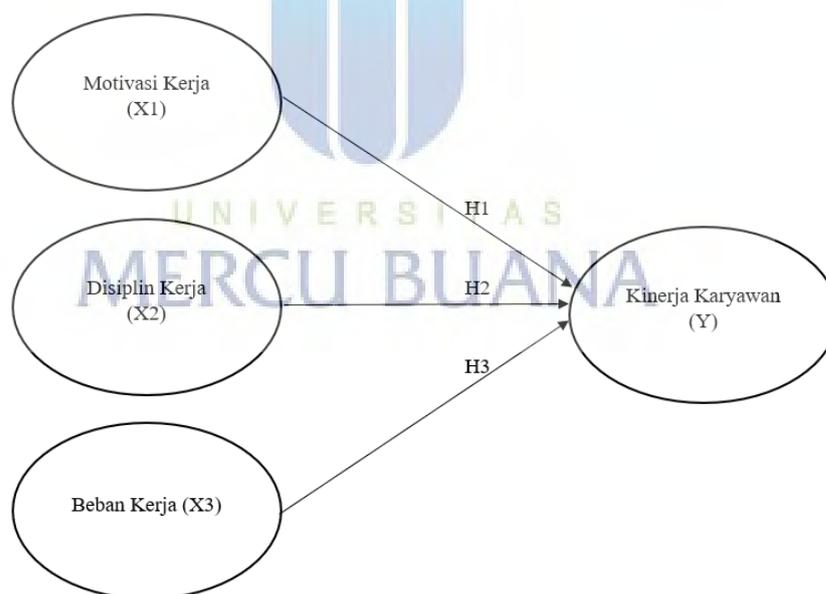
### **3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Utomo, 2008). Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesoemowidjojo, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Neksen *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

**H3: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**