

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan menguraikan sumber rujukan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, yaitu referensi dari berbagai literatur diantaranya, text book, jurnal, skripsi dan karya ilmiah lainnya yang dikutip di dalam penulisan laporan penulisan.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli, antara lain :

Malayu Hasibuan (2011: 10) mengungkapkan bahwa :

“ Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya bantuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Manajemen sebagai ilmu artinya pengetahuan yang digunakan untuk mencari kebenaran. Oleh karena itu untuk menjadi manajer yang baik, disamping memerlukan bakat juga harus berilmu pengetahuan, sedangkan manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah managing (mengatur) untuk mengatur disini diperlukan suatu

seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Verithzal Rivai (2011:1) menyatakan bahwa :

“ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Flippo yang diterjemahkan oleh Hani Handoko (2010:3) sebagai berikut :

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individual, organisas dan masyarakat “.

Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2011:6) menyatakan bahwa :

“ Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising “.(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memeberikan penghargaan dan penilaian).

Dari beberapa definisi para ahli yang telah mengemukakan pendapatnya, menunjukkan bahwa manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengadaan, bagaimana memberi pengaruh dan mengarahkan tenaga kerja manusia agar dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga dapat mencapai tujuan individu itu sendiri. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efisien, efektif, dengan kata lain manajemn sumber daya manusia

merupakan perluasan gambaran dari manajemen personalia yang mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

2.1.1.1 Tujuan dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktifitas yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P.Hasibuan (2011:250) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah kordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan pegawai.

Fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo dalam T.Hani Handoko (2010:5) sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agarsesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini erat kaitannya dengan peningkatan kecapakan pegawai melalui pendidikan dan berbagai pelatihan. Kegiatan ini terus berlangsung agar dapat mengikuti perubahan yang telah terjadi dalam teknologi dan bertambah kompleksnya tugas manajemen.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan pegawainya.

f. Pemutusan Hubungan tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi sumber daya manusia tersebut, penulis sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen baik itu fungsi manajerial maupun operasional saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

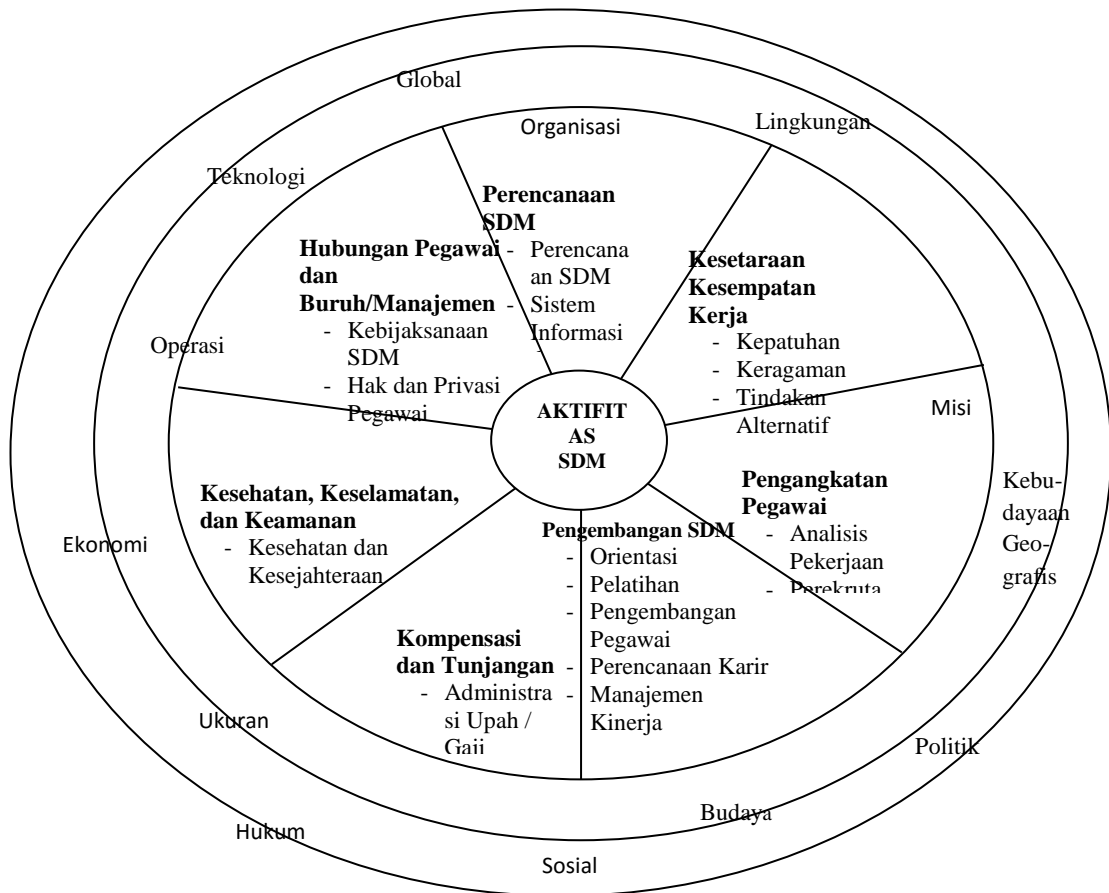
2.1.1.2 Aktivitas- aktivitas Sumber Daya Manusia

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011:41) menjelaskan fokus dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah mendesain sistem yang dapat secara

efektif mengatur kebutuhan, harapan, kebiasaan khusus, hak-hak hukum, dan potensi tinggi yang dimiliki oleh pegawai. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

- a) Produktivitas diukur dari jumlah *output* per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
- b) Kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi menyediakan barang maupun jasa yang buruk kualitas, hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.
- c) Pelayanan sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua pegawai, tidak hanya manajer, dimana proses tersebut sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, kebijakan dan partisipasi Sumber Daya Manusia.

Pencapaian terhadap sasaran tersebut, manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait, yang terjadi dalam konteks organisasi, yang ada pada lingkaran sebelah dalam pada gambar 2.1. Selain itu, para manajer sumber daya manusia juga harus menimbang faktor lingkungan seperti hukum, ekonomi, sosial, kebudayaan, dan teknologi.



Sumber : Human Resource Management (Robert L. Mathis – John H. Jackson, 2011:44)

Gambar 2.1
Aktivitas Manajemen SDM

- 1) Perencanaan dan Analisis Sumber Daya Manusia. Aktivitas perencanaan dan analisis Sumber Daya Manusia mempunyai beberapa muka. Dengan perencanaan Sumber Daya Manusia, manajer mencoba untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi pasokan dan permintaan akan tenaga kerja.
- 2) Kesetaraan Kesempatan Kerja. Kepatuhan pada hukum dan peraturan Kesetaraan Kesempatan Bekerja (Equal Employment Opportunity-EEO) mempengaruhi aktivitas Sumber Daya Manusia lainnya dan menjadi bagian

yang tidak terpisah dari manajemen Sumber Daya Manusia.

- 3) Perekrutan/Staffing. Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
- 4) Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dimulai dari memberikan orientasi pada tenaga kerja baru, pelatihan kerja-keterampilan (job-skill training) adalah bagian dari pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pekerjaan pasti akan berevolusi.
- 5) Kompensasi dan Keuntungan. Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (pay), insentif, dan keuntungan (benefit). Perusahaan harus mengembangkan dan selalu memperbaiki system upah dan gaji.
- 6) Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja. Kesehatan dan keselamatan fisik dan mental tenaga kerja adalah hal yang utama. Occupational Safety and Health Act (OSHA) atau Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan kerja telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan dan keselamatan.
- 7) Hubungan Tenaga Kerja dan Buruh/Manajemen. Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin tenaga kerja dan organisasi mau tumbuh bersama. Hak-hak tenaga kerja harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak ada serikat tenaga kerja.

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat mewujudkan tujuan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat terwujud tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Berikut ini pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Keith Davis terjemahan Agus Dharma (2011:112) mengungkapkan bahwa:

“Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan suatu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik lagi”

Muchdarsyah Sinungan (2011:146) mengungkapkan bahwa :

“Adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan.”

Bejo Siswanto (2012:29) mengungkapkan bahwa:

“Adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Veithzal Rivai (2011:825) mengungkapkan bahwa :

“Adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan uraian definisi diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk memenuhi dan melaksanakan semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh perusahaan, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja.

2.1.2.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Adapun pentingnya kedisiplinan kerja yang tinggi secara umum supaya yang ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien, Menurut Alex Nitisemito (2011:199) secara khusus kegiatan disiplin kerja adalah untuk :

1. Mendorong para karyawan untuk mentaati pelaksanaan dan peraturan kepegawaian dan organisasi.
2. Memanfaatkan penggunaan prasana dan sarana barang dan jasa secara optimal.
3. Meningkatkan produktivitas kerja yang disebabkan oleh penggunaan input yang efisien sehingga dapat meningkatkan output.

4. Mendorong pelaksanaan sesuai dengan kekuatan yang berlaku.

Tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan adalah tindakan yang tidak adil dalam memberikan hukuman pada karyawan yang terlihat dalam pelanggaran disiplin, sehingga dapat menyebabkan kehilangan kesempatan untuk membentuk serikat pekerja pada perusahaan. Hal ini juga akan memicu terjadinya pemogokan oleh karyawan sehingga akan menyebabkan perlambatan pekerjaan pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Bahkan seandainya para karyawan tidak mengadakan reaksi secara terang-terangan terhadap tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan, moral kerja para karyawan akan ada kemungkinan untuk cenderung merosot, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Ada tiga tindakan-tindakan disiplin yang keliru sehingga berpengaruh negative bagi perusahaan, yaitu :

1. Terdapat disiplin manajerial, dimana segala sesuatunya sangat tergantung pada pemimpin, dari sejak permulaan hingga akhir.
2. Terdapat disiplin tim, dimana keberhasilan dan kesempurnaan kinerja bermuara dari rasa saling ketergantungan, ini berasal dari suatu komitmen bersama oleh setiap karyawan terhadap keseluruhan organisasi perusahaan. Kegagalan dari satu orang karyawan akan menyebabkan kejatuhan seluruh karyawan.
3. Terhadap disiplin diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya sangat bergantung pada pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pengendalian diri dari setiap karyawan.

Disiplin menurut pedoman atau petunjuk yang telah digunakan merupakan alat untuk menggerakkan karyawan dalam upaya kerja sama dalam mencapai tujuan, disiplin dalam arti luas merupakan urat organisasi, perekat yang melekatkan bagian-bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan komunikasi keatas dan kebawah yang efisien, mendorong kerja sama dan membangun kebanggaan kelompok. (Simamora 2012:747),

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:285), terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan *disipliner*.
4. Prespektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja orang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seseorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:194) faktor-

faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

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

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.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, menaktifkan peranan atasan dan

bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang *indisipliner* karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakanakan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukumsetiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator menurut Sinungan (2011:145) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan.

Adapun Indikator menurut Sinungan (2011:145) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
 - a. Ketepatan pada jam masuk kerja
 - b. Ketepatan pada jam istirahat
 - c. Ketepatan pada jam pulang kerja
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - a. Taat dalam cara berpakaian
 - b. Taat dalam bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - a. Taat melakukan pekerjaan sesuai dengan unit kerja yang lainnya
 - b. Kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2010) Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2010: 63).

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010) (Manuaba, 2010) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

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

2) Faktor Internal

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

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Endang Hendrayanti (2011). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2010). Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2010: 63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungjawab yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso, 2010)

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Utomo, 2012) Beban kerja adalah segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan Sunarso 2010 beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2010).

Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau

kemampuan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2012:387).

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat.

Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor

somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2011:131) sebagai berikut) dimensi dan indikator beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi”

2.1.3.3 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 2010).

Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.3.4 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.

5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Mengacu kepada pendapat Mathis dan Jackson mengenai kinerja (2012) yaitupada dasarnya seperti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dankinerja mempengaruhi seberapa besar seorang karyawan memberikan kontribusi untuk perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan dapat dimulaidari perbaikan kinerja individu lalu kelompok. Dan di beberapa perusahaankinerja karyawan individual adalah faktor penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan.

Berikut ini di kemukakan beberapa definisi Kinerja antara lain:

Menurut Moenir (2011) mengungkapkan kinerja bahwa :

“Hasil kerja seseorang padakesatuan waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorangdalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level performance*”. Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif,

dan sebaliknya orang yang *level*-nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber-*performance* rendah”.

Mathis dan Jackson (2011:189) mengungkapkan bahwa kinerja :

“Para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional.”

Dari beberapa pendapat di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan karyawan yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Bila seseorang karyawan mempunyai keberhasilan dalam kinerja maka dapat disebut produktif, begitu pula sebaliknya.

2.1.4.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis, 2011). Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan meningkatkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler, 2012). Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai

langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2011). Menurut Mathis dan Jackson (2011) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administratif antara lain:
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - b. Alat untuk mengidentifikasikan potensi pegawai
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2010) yaitu:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja

3. Mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah

1. Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen

sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antar satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Gibson, et al. (2012:434) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu Variabel individual, terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik.
- b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian.
- c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- d. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - (1) Sumber daya.
 - (2) Kepemimpinan.
 - (3) Imbalan.
 - (4) Struktur.
 - (5) Desain pekerjaan.
- e. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - (1) Persepsi.
 - (2) Sikap.

- (3) Kepribadian.
- (4) Belajar.
- (5) Motivasi.

Dharma mengemukakan dalam Rozikin (2010) bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain.

- 2) Kemampuan, kepribadian dan minat, merupakan kecakapan seseorang
- 3) seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat
- 4) mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan.
- 5) Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peranan seorang pekerja, merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebarkannya. Semakin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka semakin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan ke arah tujuan.
- 6) Tingkat motivasi pekerja, motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Menurut Mathis dan Jackson (2011 10:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

A. Kemampuan individual

- (1) Bakat.
- (2) Minat.
- (3) Faktor kepribadian.

B. Tingkat usaha yang dicurahkan

- (1) Motivasi.
- (2) Etika kerja.
- (3) Kehadiran.
- (4) Rancangan tugas.

C. Dukungan organisasi

- (1) Pelatihan dan pengembangan.
- (2) Peralatan dan teknologi.
- (3) Standar kinerja.
- (4) Manajemen dan rekan kerja.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Mangkunegar (2011:67), penilaian dengan berdasarkan judgement based performance appraisal.

Adapun indikator menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kreativitas

Adapun indikator menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

- a. Tanggung jawab
 - b. Ketelitian
 - c. Keterampilan
 - d. Keberhasilan
2. Kuantitas kerja
- a. Efektivitas dan efisiensi pegawai.
 - b. Pencapaian target.
3. Konsistensi karyawan
- a. Pemahaman job.
 - b. Pengetahuan karyawan.
4. Kerjasama
- a. Kerjasama bawahan dan atasan .
 - b. Kerjasama antara rekan sejawat.
5. Sikap karyawan
- a. Kreatifitas karyawan.
 - b. kemampuan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Disiplin kerja, Motivasi kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Fikratunil Khafisah (2015) Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-juana Semarang)	Terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-juana Semarang)	Disiplin kerja, beban kerja dan kinerja pegawai	Terdapat perbedaan variabel pada judul peneliti diantaranya: Lingkungan Kerja
2.	Adhar Ariffudin dan Muh Ryman Napirah (2012) Hubungan Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD (Palu)	Variabel disiplin kerjan dan beban kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai di RSUD (Palu)	Disiplin, Beban dan kinerja pegawai	Analisi yang digunakan bukan menggunakan regresi linier berganda tetapi menggunakan analisis path
3.	Sunarso dan Kusdi (2010) Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.	Terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan kedisiplinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.	Kedisipilinan dan beban kerja terjadap pegawai	Terdapat perbdiaan pada variabel yang digunakan oleh peniliti diantaranya: Kepemimpinan dan motivasi
4.	Ariffin (2010) Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak	Terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan kedisiplinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak	Kedisipilinan dan beban kerja terjadap pegawai	Terdapat perbdiaan pada variabel yang digunakan oleh peniliti diantaranya: Kepemimpinan dan motivasi

5.	Diana Dwi Trisniawuti 2011 (Jurnal) Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja dasar. BIDAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUANG OBSTETRI RSUP DR. KARIADI SEMARANG	Terdapat pengaruh positif dari kedisiplinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja BIDAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUANG OBSTETRI RSUP DR. KARIADI SEMARANG	Kedisipilinan dan beban kerja terjadap pegawai	Terdapat perbdaan pada variabel yang digunakan oleh peneliti diantaranya: motivasi
6.	Amran 2009 (Jurnal) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Kesehatan Masyarakat (BBKPM) Bandung	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai besar kesehatan masyarakat (BBKPM) Bandung	Disiplin dan Kinerja Pegawai	Terdapat perbdaan pada variabel yang digunakan oleh peneliti diantaranya: motivasi

2.2.1 Ringkasan penelitian terdahulu

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 69 pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *cross sectional*. Sampel dalam penelitian menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling* berjumlah 99 responden. Hasil penelitian ini di uji secara statistik dengan uji *Chi-square* dengan taraf kepercayaan 95% ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,004$) dan beban

kerja berhubungan dengan kinerja perawat ($\rho=0,030$) di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Kesehatan Masyarakat (BBKPM) Bandung Amran (2009) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai besar kesehatan masyarakat (BBKPM) Bandung.

2.3 Kerangka pemikiran

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan yaitu melalui penetapan disiplin kerja yang dapat kepada para karyawan yang sesuai dengan kemampuan mereka, agar setiap karyawan yang ada di instansi dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, dapat mentaati apa yang diperintahkan oleh atasan mereka. Disiplin pada diri seseorang akan membuat orang menyadari akan tanggung jawabnya untuk mentaati suatu peraturan. Apabila disiplin kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai.

Disiplin kerja karyawan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M.B. Ali, 2010: 63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan

semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin dalam pengembangan karakteristik kepribadian sangat penting bagi para pegawai atau anggota organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Theo Haimann dalam Nawawi (2012:85), menyatakan bahwa disiplin dikatakan baik apabila pegawai atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut.

Nawawi (2012:97), menyatakan bahwa keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan diwujudkannya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Hasil penelitian Amran (2009), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Kesehatan Masyarakat (BBKPM) Bandung. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai besar kesehatan masyarakat (BBKPM) Bandung.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian Adhar Ariffudin dan Muh Ryman Napirah (2012) mengemukakan penelitian dengan judul hubungan Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD (Palu) ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat dan beban kerja berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.

2.3.3 Pengaruh Disiplin kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

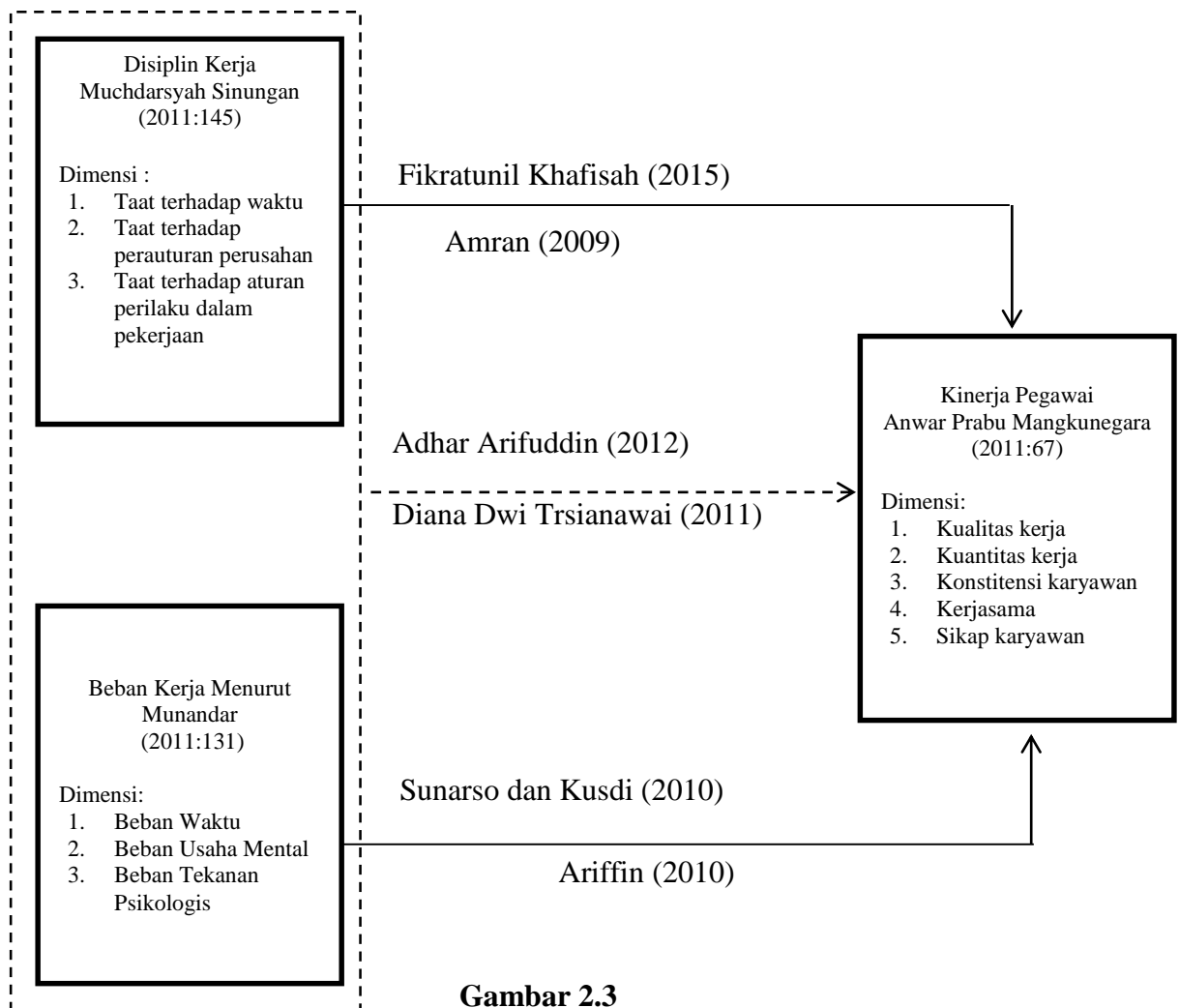
Untuk menunjangnya tercapainya tujuan kinerja organisasi dibutuhkan

sumber daya manusia yang memenuhi kriteria tertentu diantaranya disiplin dan motivasi karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan adanya etos kerja dan disiplin dari karyawan berarti dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain kinerja karyawan akan lebih baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Stella Timbueleng dan Jacky S.B Sumarawu (2015) dan Arischa Oktarina (2008) menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2.3.4 Paradigma Penelitian

Disiplin kerja dan beban kerja keduanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai, untuk lebih jelasnya penulis menggambarkan pada bagan paradigma pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis Parsial

a. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.