

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

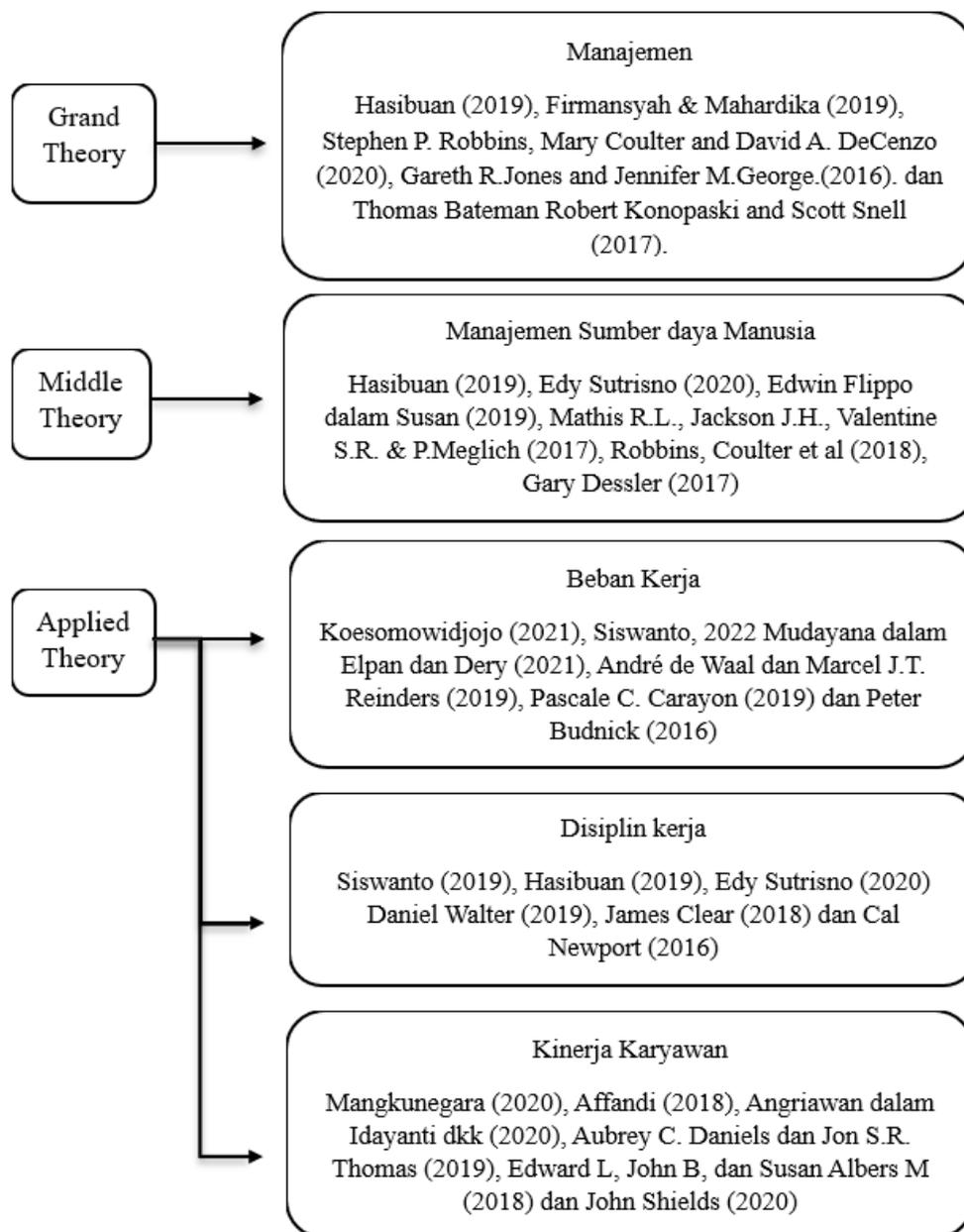
2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan mengemukakan mengenai teori – teori yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dengan menyesuaikan permasalahan yang dianggap dalam penelitian ini yaitu mengenai Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Pada kajian ini peneliti akan fokus terhadap permasalahan yang diteliti dengan teori – teori yang memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Landasan Teori

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil

penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi



Sumber: Olah Data Peneliti 2023

Gambar 2. 1
Landasan Teori

2.1.2 Manajemen

Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. pengertian lainnya manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, yang artinya adalah “seni dalam mengatur dan melaksanakan”. Manajemen dapat juga didefinisikan “sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif”. Berikut beberapa pendapat mengenai manajemen menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2020:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Menurut Firmansyah & Mahardika (2019:4) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter dan David A. DeCenzo (2020:6) menyatakan bahwa:

“Management is coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people yang artinya Manajemen adalah mengkoordinasikan aktivitas kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain ”

Menurut Thomas Bateman Robert Konopaski dan Scott Snell, 2017:13 menyatakan bahwa:

“Management is the process of working with people and resources to accomplish organizational goals yang artinya manajemen adalah proses bekerja dengan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi”

Menurut Gareth R.Jones dan Jennifer M.George (2016:5) menyatakan bahwa:

“Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and

effectively yang artinya Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pengertian manajemen, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengontrolan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut Robbin & Coulter yang dialihbahasakan oleh Bob Sabran & Devri (2018:9) terdapat empat fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Yaitu mendefinisikan sasaran – sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan sasaran-sasaran tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu menentukan tugas-tugas apa saja yang harus diselesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan,

bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Yaitu harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan..

4. Pengendalian/pengawasan (*Controlling*)

Yaitu Memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian atau pengawasan, dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Unsur – Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry yang dialihbahasakan oleh J Smith (2018:9) menyatakan bahwa, ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man, money, material, machine, method*, dan *market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing - masing dan saling berinteraksi

dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi

2. *Money* (Uang)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*Budget*), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi. Upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Material* (Bahan)

Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. *Machine* (Mesin)

Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Method* (Metode)

Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sarana agar tercapai tujuan akan dituju.

6. *Market* (Pasar)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur manajemen adalah aspek-aspek yang berguna untuk mengatur berbagai hal agar menjadi rapi serta terstruktur dan berjalan sesuai mestinya.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan perusahaan atau organisasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar sumber daya tersebut dapat didayagunakan

secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori – teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Untuk dapat memahami pengertian yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia di dalam penelitian ini, maka akan di kemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh beberapa ahli, sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Menurut Edy Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya”

Menurut Mathis R.L., Jackson J.H., Valentine S.R. & P.Meglich, (2017:5)

menyatakan bahwa:

“Human Resources Management is designing formal system in an organization to manage human talent talent for accomplishing organizational goals yang artinya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merancang sistem formal dalam suatu organisasi untuk mengelola bakat bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi ”

Menurut Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2018:324) menyatakan bahwa:

“Human resource management is a process of managing human resources in an organization which includes planning, hiring, employee selection, training and development as well as performance evaluation yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan serta evaluasi kinerja.”

Menurut Gary Dessler (2017:3) menyatakan bahwa:

“Human resources management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees, and of attending to their labor relations, health, and safety, and fairness concerns yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur pola tenaga kerja seseorang secara efektif dan efisien melalui rangkaian kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa aspek, berikut fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Menurut George R. Terry yang dialihbahasakan oleh Malayu Hasibuan (2020:21) :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam

membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*)

dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab – sebab lainnya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk menunjang dalam usaha-usaha demi mencapai tujuan perusahaan dengan melalui fungsi-fungsi tersebut yang meliputi dari berbagai aspek.

3.1.3.3 Aktivitas Utama Manajemen Sumber Daya Manusia

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2015:44) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada: produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

1. Produktivitas

Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan system manajemen.

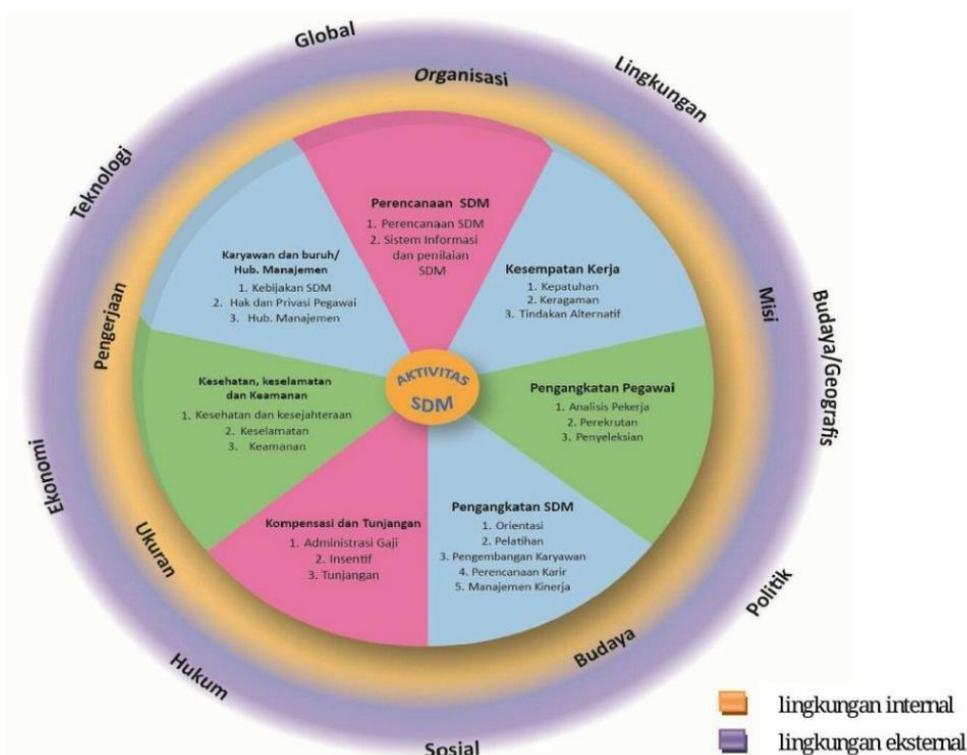
2. Pelayanan

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang..

3. Kualitas

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

Untuk dapat mencapai sasaran tersebut, diperlukan berbagai aspek yang saling berkesinambungan maupun manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada Gambar 2.1 dibawah ini:



Sumber: www.google.com/2023

Gambar 2. 2
Aktivitas Manajemen SDM

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktivitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan - kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama *Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau *Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan pengembanganketerampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.
6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.

7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan yaitu sebuah beban kerja.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja bisa menjadi negatif jika pekerjaan yang diberikan melebihi standar kerja. Untuk dapat memahami pengertian yang lebih jelas mengenai beban kerja di dalam penelitian ini, maka akan di kemukakan beberapa definisi beban kerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli, sebagai berikut :

Menurut Koesomowidjojo (2021:19) menyatakan bahwa :

“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”.

Menurut Siswanto (2022:38) menyatakan bahwa :

“Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau Teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”.

Menurut Mudayana dalam Elpan dan Dery (2021:82).

“Beban Kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja”

Menurut André de Waal dan Marcel J.T. Reinders (2019:76) menyatakan bahwa :

“Workload is the number of tasks or activities that must be done by an employee in a certain period of time yang artinya beban kerja adalah jumlah tugas atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.”

Menurut Pascale C. Carayon (2019;123) menyatakan bahwa :

“Workload is the number of tasks, activities and responsibilities that must be carried out by an employee in a certain period of time yang artinya beban kerja (workload) adalah jumlah tugas, aktivitas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.” .

Menurut Peter Budnick (2016:20) menyatakan bahwa :

“Workload is defined as the number of tasks that must be performed by a worker in a certain period of time. This workload includes various aspects such as speed, accuracy and quality of work to be done yang artinya beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Beban kerja ini meliputi berbagai aspek seperti kecepatan, ketepatan dan kualitas dari pekerjaan yang harus dilakukan.”.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian beban kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan

menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

2.1.4.2 Tujuan Analisis Beban Kerja

Dalam Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:21) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia
Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan
Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi
Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (*Redesign*) *Standar Operating Procedure* (SOP)
Menyempurnakan SOP karena adanya *redesign* tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas
Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah karyawan/personalia yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang karyawan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2021:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah 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 eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah 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.

Berdasarkan uraian di atas mengenai dapat dikaitkan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis faktor yang berbeda yaitu faktor internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan diluar dari organisasi

2.1.4.4 Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:33) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Berdasarkan uraiain di atas maka dapat dikaitkan bahwa jenis beban kerja terbagi dua yaitu kuantitatif yang berhudubgan dengan seberapa pekerjaan

diberikan dan kualitatif yang berhubungan dengan seberapa sanggup pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:28) Dimensi dan indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan sesuai prosedur. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam perusahaan. Indikator diantaranya:

- a. Memahami Pekerjaan
- b. Tuntutan pekerjaan
- c. SOP Perusahaan

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

Indikator diantaranya:

- a. Waktu Kerja

- b. SOP Waktu Kerja

- 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama. Indikator diantaranya

- a. Target Kerja

- b. Penetapan Waktu Penyelesaian kerja

Berdasarkan uraian di atas mengenai dimensi dan indikator beban kerja dapat disimpulkan bahwa terjadinya beban kerja dapat dilihat dari aspek dimensi serta indikator yang muncul, yaitu tiga dimensi dan tujuh indikator.

2.1.5 Disiplin Kerja

ketetapan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi ataupun perusahaan yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan Untuk dapat memahami pengertian yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia di dalam penelitian ini, maka akan di kemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Siswanto (2019:291) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2019: 193) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Edy Sutrisno (2020:89) menyatakan bahwa:

“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 tidak tertulis”.

Menurut Daniel Walter (2019: 33) menyatakan bahwa:

“Work discipline is defined as a person's ability to maintain focus on goals and follow a predetermined plan of action yang artinya disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempertahankan fokus pada tujuan dan mengikuti rencana tindakan yang telah ditetapkan”.

Menurut James Clear (2018:10) menyatakan bahwa:

“Work discipline or work discipline is defined as the ability to remain consistent in the desired habits and avoid temptations that can interfere with productivity yang artinya disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk tetap konsisten pada kebiasaan yang diinginkan dan menghindari godaan-godaan yang dapat mengganggu produktivitas.

Menurut Cal Newport (2016:43) menyatakan bahwa:

“Work discipline is defined as the ability to do work that requires intensive focus and high concentration without distraction from external factors such as social media and email yang artinya disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan fokus dan konsentrasi tinggi secara intensif tanpa gangguan dari faktor-faktor eksternal seperti media sosial dan email.”

Berdasarkan uraian mengenai pengertian disiplin kerja dari pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan ketekunan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.5.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2019:292) tujuan disiplin kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakanketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sabaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dua tujuan yaitu khusus dan umum yang mana itu semua bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh atasan. Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2020:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai 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 bejajnji 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.

Berdasarkan fakto-faktor disiplin kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya muncul dari internal maupun eksternal dalam dirinya, sehingga disiplin kerja tercipta karena adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dengan setiap karyawan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2019:298) dimensi dan indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, di antaranya:

1. Frekuensi Kehadiran

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

a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja

b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

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

a. Ketelitian

b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang berlaku dimana standar kerja tersebut telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja perusahaan. Berikut indikator standar kerja yaitu :

a. Menaati peraturan dan pedoman kerja

b. Tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dalam pelaksanaan kerja karyawan ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksud yakni demi kenyamanan dan kelancaran dalam kegiatan bekerja yang dilakukan karyawan. Berikut indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu :

a. Kepatuhan

b. Kelancaran

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suatu suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Berikut indikator etika kerja yaitu :

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya disiplin kerja bias dilihat dari berbagai aspek seperti dimensi dan indikator di atas, dari dimensi serta indikator tersebut mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik, karena dalam membentuk disiplin kerja yang baik tersebut harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kerja seorang dalam sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam pengertiannya Kinerja karyawan memiliki arti yang cukup sama menurut pendapat para ahli, kinerja berkaitan dengan hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan yang meliputi aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Berikut pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli dapat dilihat dibawah ini:

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Affandi (2018: 83) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Aubrey C. Daniels dan Jon S.R. Thomas (2019:52) menyatakan bahwa:

“Employee performance is the result of work produced by an employee in order to achieve organizational goals that are measured in various ways to solve problems and make decisions effectively yang artinya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan berbagai cara untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara efektif.”

Menurut Edward L, John B, dan Susan Albers M (2018:12) menyatakan bahwa:

“Performance or employee performance is the ability of an employee to achieve the work goals that have been set yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.”

Menurut John Shields (2020:47) menyatakan bahwa:

“Performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work yang artinya kinerja

atau performa karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja.”

Berdasarkan uraian mengenai pengertian kinerja karyawan dari pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dari seorang karyawan yang dilihat dari berbagai aspek untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja karyawan sangat penting dilakukan baik didalam organisasi maupun di perusahaan, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin yang dilakukan oleh atasan secara langsung untuk mengetahui kinerja masing – masing karyawan. Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut sedarmayanti (2020:264) yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu mengetahui serta membantu perusahaan mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas pekerjaan mereka dan di mana karyawan dapat meningkatkan diri agar lebih selaras dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan

2.1.6.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Seseorang bekerja dipengaruhi oleh faktor instrinsik yang kemampuan-kemampuannya dan motivasi berasal dari dalam dirinya sendiri dan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungannya. Kedua faktor tersebut dapat menyatu pada diri karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Anwar Prabu Mangkunegara (2020:66).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Adapun faktor lainnya yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Harini dalam jurnal Indah Dwi Agusti (2020:72) diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

2. Beban kerja.

sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Adapun menurut Sutrisno dalam Suciati dkk (2022:166) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari berbagai macam faktor yang didalamnya baik faktor dari internal maupun eksternal yang dimana semua itu mempengaruhi kinerja.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020:68), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan dapat dilihat melalui dimensi serta indikator yang ada, itu semua sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian lainnya. Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang

didapatkan dari jurnal – jurnal di internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaanya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ISS Indonesia) Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 4)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia.	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Beban Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Objek penelitian - Waktu penelitian
2.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama) Welly Hartono dan Merta Kusuma (2020) (<i>Journal Ekombis Review</i> , Vol. 8 No. 2)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama.	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Beban Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Objek penelitian - Waktu penelitian
3.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Variabel Kompetensi - Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 2.1 Lanjutan

	(Persero) Cabang Palembang Meilinda Fitriani Ariko (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Vol 8 No.1	terhadap kinerja karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Palembang		- Objek Penelitian - Waktu Penelitian
4.	Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunggal Tri Sejahtera Intan Marleni, I Wayan Sujana dan Ni Nyoman Ari Novarini (2022) (<i>E-Journal Unmas</i> , Vol. 3 No. 3)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT tunggal Tri Sejahtera.	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Beban Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Variabel Kompetensi - Objek Penelitian - Waktu penelitian
5.	Pengaruh Kemampuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANGTELINDO Adella Nanda Ernanto dan Kustini Kustini (2022) Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 7 No. 2	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BANGTELINDO	- Variabel Beban - Variabel Kinerja karyawan	- Variabel Kemampuan - Objek penelitian - Waktu penelitian
6.	Pengaruh Budaya, Disiplin dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif	- Variabel Disiplin - Variabel Kinerja Karyawan	- Variabel Budaya - Variabel koordinas - Objek penelitian -

Tabel 2.1 Lanjutan

	(Persero) 1 jakarta Rochmad Fadjar Darmanto (2018) (Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 20 No. 2)	dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) 1 jakarta		Waktu penelitian
7.	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Palembang Kamariah, Lusia dan Nargis (2019) Jurnal Kompetitif Vol. 8 No. 2	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Palembang	- Variabel Disiplin - Variabel Kinerja Karyawan	- Variabel Kepemimpinan - Objek penelitian - Waktu penelitian
8.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi Yogyakarta Pebri Fitri Antaka (2018) (Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 7 No. 16)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	- Variabel Beban Kerja Variabel Kinerja Karyawan	- Variabel Motivasi Kerja - Objek penelitian Waktu penelitian
9.	Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Variabel Promosi Jabatan - Variabel iklim kerja

Tabel 2.1 lanjutan

	Waldino Putra (2018) (Jurnal EKOBISTEK Vol. 7 No. 2)	positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Padang.		- Objek Penelitian - Waktu penelitian
10.	<p>Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura</p> <p>Putri Inggrid Maria Risamasu, Idayanti Nursyamsi, Wahda Rasjid (2018) (<i>Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship</i> Vol. 7 No. 2)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura termasuk dalam kategori tinggi dan dapat memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p> <p>- Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>- Variabel Kompetensi</p> <p>- Variabel Stress Kerja</p> <p>- Objek penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>
11.	<p>Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Cabang Bandung</p> <p>Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean (2018) <i>Journal E-Proceeding of Management</i> Vol. 5 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SUCOFINDO Cabang Bandung</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p> <p>- Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>- Variabel Stress Kerja</p> <p>- Objek penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

12.	<p>Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara III Medan</p> <p>Elperida Juniarni Sinurat, Mayawi Doloksaribu (2019) (Jurnal Ilmiah Skylandsea, Vol. 3 No. 2)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p> <p>- Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>- Variabel Motivasi</p> <p>- Objek penelitian Waktu penelitian</p>
13.	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</p> <p>Jeky K R, Sofia A P S dan Wehelmina R (2018) (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 4)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.</p>	<p>- Variabel Beban Kerja</p> <p>- Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>- Objek penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>
14.	<p>Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama</p> <p>Ni made Ari P, I Wayan Mendra dan Tjok Istri Sri H Harwathy (2021) (<i>E-Journal Unmas</i>, Vol. 2 No. 3)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama.</p>	<p>- Variabel Disiplin Kerja</p> <p>- Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>- Variabel Motivasi</p> <p>- Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>- Objek penelitian Waktu penelitian</p>
15.	<p><i>The Effect of Work Motivation, Work Environment and</i></p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel</p>	<p>- Variabel Work</p> <p>- Variabel Discipline</p>	<p>- Variabel Work Motivation</p> <p>- Variabel Work</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

	<p><i>Work Discipline on Employee Performance at PT SUCOFINDO</i> Gatot Subroto Medan Branch</p> <p>Mei Veronika Sriendang Siagian, Endang Sulistya Rini dan Iskandarini (2020) <i>International Journal of Reasearch and Review Vol. 7 Issue. 12</i></p>	<p><i>Work Discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> di PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch</p>	<p>- Variabel <i>Employee Performance</i></p>	<p>- <i>Environment</i> - Objek penelitian - Waktu penelitian</p>
16.	<p><i>The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance: A Study in the Indonesian Testing and Certification Services Industry</i></p> <p>Mochammad Cholil dan Abdul Aziz (2020) <i>(International Journal of Business, Economics and Law, Vol 1 Issue.2)</i></p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel <i>Workload and Work Discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance in the Indonesian Testing and Certification Services Industry</i></p>	<p>- Variabel <i>Workload</i> - Variabel <i>Work Discipline</i> - Variabel <i>Employee Performance</i></p>	<p>- Objek penelitian - Waktu penelitian</p>
17.	<p><i>Workload and Organizational Climate as Predictors for Employee Performance among Malaysian Testing Laboratory Employees</i></p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari <i>Workload</i> terhadap <i>Employee Performance</i></p>	<p>- Variabel <i>Workload</i> - Variabel <i>Employee Performance</i></p>	<p>- Variabel <i>Organizational Climate</i> - Objek penelitian - Waktu penelitian</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

	Norazlin Ibrahim, Nazatul Aini Abd Majid, dan Ahmad Zaki Mohd Yusoff (2018) (<i>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i> , Vol. 2 Issue. 5)	<i>among Malaysian Testing Laboratory Employees</i>		
18.	<i>The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang</i> Tri Utari, Tuti Wediawati, and Fareis Althalets (2021) (<i>Borneo Student Research</i> , Vo. 3 No. 2)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel Beban Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Variabel Stres Kerja - Objek penelitian - Waktu penelitian
19.	<i>Effect of WorkLoad and Work Discipline on Employee Performance of PT. XX with Job Satisfaction as intervening variable</i> Thoho Sarjan Malau dan Kasmir (2021) <i>Journal Digital</i>	Hasil menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Beban Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Objek penelitian - Waktu penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

	<i>Business Management, Vol.2 Issue. 5</i>	terhadap kinerja karyawan.		
20.	<p><i>The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department</i></p> <p>Riki Priyandi, Paham Ginting dan Yeni Absah (2020) (<i>International Journal of Research and Review, Vol.7 Issue.1</i>)</p>	<p>Hasil menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Disiplin Kerja - Variabel Beban Kerja - Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Kepuasan Kerja - Pendapatan Karyawan - Objek penelitian - Waktu penelitian
21.	<p><i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance PT. Sinar Jernih Suksesindo</i></p> <p>Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak dan Fenny Krisna Marpaung (2021) (<i>Journal Golden Ratio of Human Resources Management, Vol. 1 Issue. 2</i>)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Disiplin Kerja - Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Motivasi - Variabel Kompensasi - Objek penelitian - Waktu penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

22.	<i>The Effect Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta</i> Lucia Maduningtias, dkk (2020) (<i>Journal Humanities, Management and Science Proceedings, Vol. 1 Issue 1</i>)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Objek penelitian - Waktu penelitian
23.	<i>The influence of training and discipline on employee performance in PT Y-Tec AUTOPARTS INDONESIA</i> Indra Setiawan (2020) <i>Journal of Business, Management, Accounting Vol 2 Issue 1</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel <i>Workload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>employee Performance</i>	- Variabel <i>Workload</i> - Variabel <i>Employee Performance</i>	- Objek penelitian - Waktu penelitian
24.	<i>Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance</i> Muslih dan Reyza Tri Satya H (2022) (<i>International Journal of Economics, Social Science, Vol. 1 Issue. 1</i>)	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel Beban Kerja - Variabel Kinerja Karyawan	- Objek penelitian Waktu penelitian

Sumber : Hasil olah data peneliti 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun keunggulan dari penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel-variabel baru dalam analisis sehingga memberikan wawasan baru tentang fenomena yang diteliti. Kontribusi kepada teori-teori tertentu melalui pengembangan konsep-konsep atau kerangka pemikiran, menggunakan teori-teori dengan tahun terbit terbaru. Penelitian terdahulu tersebut menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian yang dilakukan. Dalam kerangka pemikiran ini akan dijelaskan bagaimana suatu variabel memiliki hubungan antara variabel penelitian. Hubungan variabel *independent* dan variabel *dependent* dapat digambarkan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga

efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Beban kerja juga merupakan penetapan waktu jam kerja yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai kesepakatan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adella Nanda Ernanto dan Kustini Kustini (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun menurunnya beban kerja secara simultan akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean (2018) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta menurut Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan negatif ini menunjukkan bahwa beban kerja berubah tidak searah dengan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalani beban tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin kerja merupakan hal terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Mei Veronika Sriendang Siagian, Endang Sulistya Rini, dan Iskandarini (2020) yang menunjukkan bahwa variabel *Work Discipline* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *Employee Performance*. Kemudian menurut penelitian Indra Setiawan (2020) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja dan juga akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Serta menurut Kamariah, Lusia dan Nargis (2019) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi ataupun perusahaan. Sebab dengan adanya beban kerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal serta akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Jika dihubungkan dengan teori tersebut maka kita dapat mengetahui bahwa dalam mencapai kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh adanya pemahaman beban kerja serta pemahaman disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Thoho Sarjan Malau dan Kasmir Kasmir (2021) dan Mochammad Cholil dan Abdul Aziz (2020) menyatakan hal yang sama bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu sebelumnya, maka dapat

dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir peneliti, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2023

Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

—————> Parsial

-----> Simultan

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2019:99), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.