

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik kekurangan maupun kelebihan yang telah ada. Selain itu peneliti dapat menggali informasi dari berbagai macam buku-buku untuk mendapatkan sumber informasi sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul penulis.

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Poltak (2016:483) berpendapat bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Ansory (2018:213) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Maka dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seseorang karyawan ketika ia sedang bekerja untuk mencapai suatu tujuan atau ambisi pribadinya maupun tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Sebuah Kuantitas kerja dari semua jenis satuan ukuran berhubungan dengan jumlah kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran atau dalam angka lain.
- b. Mutu pekerjaan adalah segala macam satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam satuan ukuran atau angka lain yang dipersamakan dengan itu.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan berbagai tugas sumber daya dengan bijak dan hemat biaya
- d. Disiplin kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar tanpa mengetahuinya, mampu menemukan apa yang telah dilakukan terhadap sesuatu di sekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan sesuatu bahkan ketika keadaan menjadi sulit.

2.1.1.2 Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Enny (2019:115-116) sebagai berikut:

- a. Sebuah kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin banyak

Anda memilih keterampilan dan keahlian, semakin Anda akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, dan sebaliknya.
- c. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar. Pada dasarnya rencana kerja digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian atau watak seseorang yang setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dari dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- f. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
- h. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku umum dan harus dipatuhi oleh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

- i. Tujuan kerja, adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Juga jika seseorang senang atau senang dan tidak menyukai pekerjaan, itu akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Jadi kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.
- j. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan dimanapun mereka tidak bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan dengan sungguh-sungguh bekerja keras – meskipun perusahaan sedang dalam kondisi buruk.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja. Komitmen juga diartikan sebagai ketaatan terhadap janji yang dibuat oleh karyawan.
- m. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa
- n. Dalam bentuk waktu, seperti datang ke tempat kerja tepat waktu.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak.

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2021:93) merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya,

Maka dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi, tidaklah mudah untuk mendapatkannya tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan impuls yang dimilikinya dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal:

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor eksternal dan internal yang berasal dari karyawan.

a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - Dapatkan kompensasi yang layak
 - Pekerjaan tetap walaupun penghasilannya tidak begitu mencukupi
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan, Contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk diakui Keinginan untuk diakui dapat mencakup hal-hal berikut:
 - Ada penghargaan untuk prestasi
 - Menjalin hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Kepemimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan di mana pekerjaan dihargai oleh masyarakat.Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja

Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.
- c. Pengawasan yang baik
Fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- d. Ada jaminan pekerjaan

Mereka tidak hanya bekerja hari ini, tetapi mereka berharap cukup umur untuk satu perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan tersebut merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan selera. pencapaian dalam tugas sehari-hari. hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berupa barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas jasa-jasanya yang terlibat dalam organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja bagi karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kenyamanan dan mendukung pekerja untuk dapat melakukan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Performa kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang di tempat kerja. Untuk ukuran setiap orang tidaklah sama karena manusia berbeda satu sama lain.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawan telah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau belum.

f. Karya itu sendiri

Karyawan yang melakukan pekerjaannya sendiri dapat menjadi motivasi bagi karyawan lainnya.

2.1.3 **Beban kerja**

Menurut Munandar (2014:20) 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.

Menurut Siswanto (2017:38) 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 memperoleh informasi tentang efisiensi, dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang dapat timbul karena banyaknya kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai secara simetris dengan keterampilan yang menggunakan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul kebosanan dan stres yang berlebihan. Sebaliknya jika pekerjaan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan terasa kelelahan yang berlebihan.

2.1.3.1 Tujuan Analisis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan jumlah kebutuhan SDM untuk beban kerja sebagai dasar penambahan atau pengurangan jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Meningkatkan beban kerja penugasan kerja sebagai dasar penambahan atau pengurangan tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja yang standar (optimal).
3. Memperbaiki struktur organisasi dengan menggabungkan 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 jabatan atau lebih, atau membuat jabatan baru.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi beban kerja Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang sebagai akibat dari reaksi beban kerja

- seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik), kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:
 - a. Sebuah Lingkungan yang berkaitan dengan lingkungan kerja kimiawi, psikologis, biologis, dan fisik.
 - b. Tugas fisik Hal-hal yang berkaitan dengan alat dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan
 3. Organisasi kerja Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut :

1. Target yang ingin dicapai. Pandangan individu mengenai jumlah target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi kerja, termasuk pandangan yang dimiliki individu tentang kondisi kerja, misalnya mengambil keputusan dengan cepat saat bekerja dan mampu menghadapi kejadian yang tidak terduga seperti kerja ekstra di luar yang ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja, waktu yang digunakan dalam kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar kerja, kesan pada individu tentang pekerjaan, misalnya perasaan yang timbul tentang beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019: 89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Selanjutnya disiplin kerja menurut Poltak (2016:334) disiplin adalah kepatuhan terhadap aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah proses yang digunakan untuk menangani masalah bisnis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar disiplin diri dalam bekerja. Baik secara individu maupun dengan tim atau kelompok. Selain itu, disiplin kerja juga berguna untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kepatuhan terhadap peraturan atau perintah yang ditetapkan perusahaan untuk menggerakkan pegawai agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing tanpa paksaan.

2.1.4.1 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi

Beberapa indikator Disiplin Kerja itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Prosedur kerja, yaitu aturan atau peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan kepada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran kerja, sikap seseorang yang secara sukarela melakukan pekerjaan dengan baik, tidak dalam paksaan.
5. Responsibility, yaitu kesediaan pegawai untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja.

2.1.4.2 Faktor Disiplin Kerja

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

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a. Salingmenghormatisaatbertemu ditempatkerja.
 - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga denganpujiantersebut.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib danpekerjaannya.
 - d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekankerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa,bahkankepada bawahannya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan proposal ini, maka peneliti ingin menggali informasi dari penelitian - penelitian sebelumnya sebagai bahan untuk perbandingan, baik mengenai kelebihan atau kekurangan yang sudah ada dari penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menggali informasi melalui buku – buku, ataupun jurnal skripsi dalam rangka mendapatkan informasi yang ada sebelumnya terkait dengan teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan.

1. Peneliti pertama yang dilakukan sebelumnya oleh Sugiharjo (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 4 ISSN : 128:137 Terakreditasi Google Scholar, dan Garuda. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X_1), dan beban kerja (X_2), serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Penelitian ini berjenis penelitian kasual penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba dengan jumlah 47 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.
2. Peneliti ke dua yang dilakukan oleh Muslimat (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah JENIUS*. Vol. 4. Terakreditasi Garuda dan Sinta. *Manajemen Sumber Daya Manusia* p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin (X_1) dan Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Penelitian yang dipakai adalah penelitian berjenis asosiatif, dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia kantor Cipondoh.
3. Penelitian ke tiga yang dilakukan oleh Irawati (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi dan*

Bisnis Vol. 5,ISSN 2338-4840. Terakreditasi Google Scholar. Pada penelitian ini menggunakan sampel pada PT Giken Precision Indonesia. Variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1) serta dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana, dengan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Maka hasil dari penelitian ini dinyatakan valid dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia.

4. Penelitian ke empat yang dilakukan oleh Widodo (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, E-ISSN: 2685-0915, P-ISSN: 2685-080X, Vol 3, Nomor 2, Desember 2021. Terakreditasi Sinta, Google Scholar dan Garuda. Pada penelitian ini menggunakan sampel pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitoli. Variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1) serta dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 44 orang karyawan. Maka hasil dari penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh yang positif pada Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli
5. Penelitian ke lima yang dilakukan oleh Eka (2018) dengan judul *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. *Pinisi Discretion Review*. Volume 2, Issue 1, September 2018. ISSN (Print): 2580-1309 and ISSN (Online): 2580-1317. Terakreditasi Sinta, Neliti, LIPI Google Scholar dan Garuda. Pada penelitian ini menggunakan sampel pada PT. Bank Mandiri Ciledug Branch. Variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah Work

Discipline (X_1) dan Motivation (X_2) serta dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 60 orang karyawan. Maka hasil dari penelitian ditemukan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Ciledug Branch.

6. Penelitian ke enam yang dilakukan oleh Sulila (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Bisnis Terapan dan Internasional Pengelolaan* P-ISSN: 2614-7432 ; E-ISSN: 2621-2862 Terakreditasi Google Scholar dan Indonesia One Search. Pada penelitian ini menggunakan sampel pada BTPN Cabang Gorontalo. Variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 30 orang karyawan. Maka hasil dari penelitian ditemukan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan pada BTPN Cabang Gorontalo.
7. Penelitian ke tujuh yang dilakukan oleh Affini (2021) dengan judul *Relationship Model Of Workload, Work Motivation and Work Dicipline*. Terakreditasi *Index Copernicus Internasional, DRJI, ESJI, Garuda, WorldCat, Indonesia OneSearch*. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management* Vol 2. E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X. Pada penelitian ini menggunakan sampel pada Karyawan Perbankan Syariah di Jakarta. Variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) serta dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 134 orang karyawan. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Perbankan Syariah di Jakarta.

8. Selanjutnya Penelitian ke delapan yang dilakukan oleh Sitepu (2021) dengan judul *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Manado*. Terakreditasi Sinda, Garuda, dan Google Scholar. Jurnal *EMBA: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado* ISSN 2303-1174. Pada penelitian ini menggunakan sampel pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Manado. Variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1), Motivasi (X_2) serta dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 42 orang karyawan. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Manado.

2.3 Keterkaitan antar Variabel

Menurut Sugiono (2015:60) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sedarmayanti (2019: 259) ada dua pandangan yang berbeda, yaitu:

1. Teori X: Anggapan bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaan, kurangnya disiplin waktu, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Teori Y: Asumsi bahwa karyawan menyukai pekerjaan, disiplin waktu, berusaha bertanggung jawab, dan dapat melakukan pengarahan diri sendiri.

Maka dalam penelitian ini digunakan dua variabel penelitian, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y)

2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimanakaryawanharus dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik, yaitu motivasi kerja disebut sebagai suatu prestasi, keinginan, penghargaan dan tanggung jawab. Seperti halnya peningkatkan kinerja para karyawan agar perusahaan semakin maju. Salah satu factor untuk meingkatkan motivasi kerja adalah yang dimana seorang karyawanmemilikikepuasan bekerja dan motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Aspek yang perlu ditingkatkan dalam suatu organisasi adalah motivasi kerja agar dapat bekerja menjadi lebih produktif. Hubungan Motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Eka (2018) dan Affini (2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Seiring dengan semakin meningkatnya kinerja operasionalmaka semakin meningkat pula beban kerja yang dihadapi karyawan, dimana haltersebut membuat para karyawan bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya secara terusmenerus,makahal tersebut menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan diperusahaanSugiharjo (2018). Aspek yang dapat ditingkatkan oleh seorang karyawan adalah karyawan harus mampu menyelesaikan dan

menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan agar tidak menjadi beban kerja. Hubungan Beban kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Widodo (2021), dan Affini (2021). Yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja (Y)

Setiap perusahaan tentunya memiliki suatu tujuan yang dijadikan titik untuk mengantarkan perusahaan tersebut menjadi yang terbaik. Diterapkan untuk memperbaiki kualitas dan aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya dengan diterapkannya disiplin karyawan.

Hubungan Disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Sulila (2019), dan Affini (2021). Yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

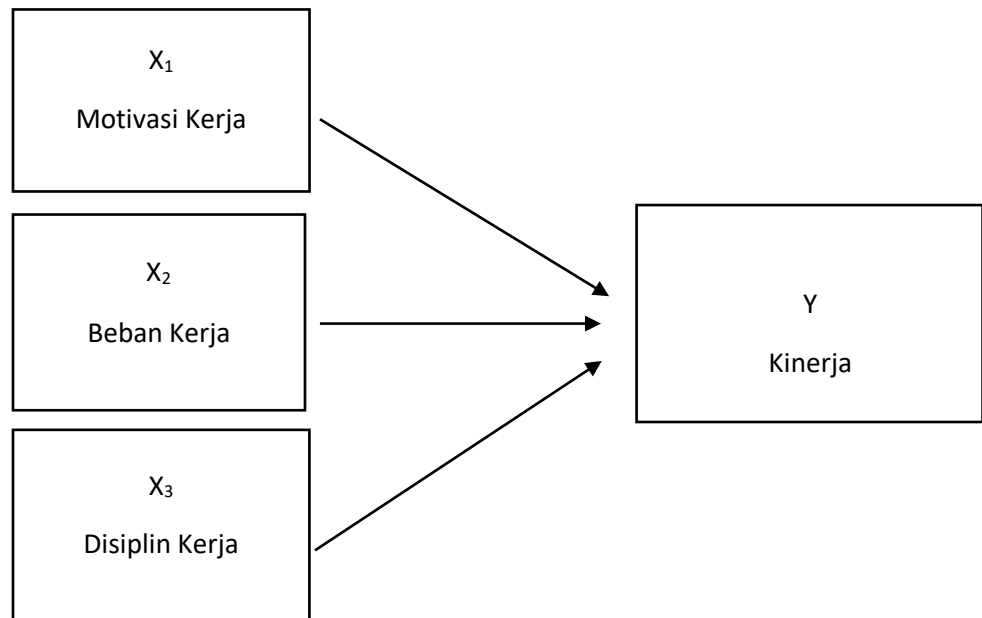
Berdasarkan perumusan masalah dan kajian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Diduga Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Diduga Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Beban Kerja

X₃ : Disiplin Kerja