

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	T. Retnopuspa Henani (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Kadek F (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Tabanan.	1. Beban kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja	Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Daerah Kabupaten Tabanan.
3	Dian A (2018)	Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kota Tenaga Kerja Kota Makassar.	1. Beban kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja	Hasil penelitian ini memperlihatkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar uji F beban kerja dan lingkungan sama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	D Nursiti Prayidi A (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas	1. Beban kerja 2. Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Ketenaga Kerjaan Kabupaten Langkat		kinerja Disnaker Kabupaten Langkat.
5	Anggit Astianto, Heru Suprihhadi (2014).	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.	1. Beban Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja	Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6	Agrida Toar Sitepu, 2013	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank	1. Beban Kerja 2. Motivasi 3. Kinerja	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.		
7	Chadek Novi Charisma Dewi, IWayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Surya Raditya Negara	1. Kepuasan Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Yudha Adityawarna n, Bunasor Sanim, Bonar M.Sinaga (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot.	1. Beban Kerja 2. Kinerja	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
9	Riny Chandra, 2017	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa	1. Beban Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Shahid, et. al, 2018	Stres kerja dan Kinerja Karyawan dalam Sektor Bank di Faisalbad Pakistan	1. Stres Kerja 2. Kinerja	Seluruh komponen stres menyebabkan tekanan dan menurunkan kinerja karyawan
11	James Avoka Asamani, 2015	Pengaruh Tingkat Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di	1. Beban Kerja 2. Kinerja	Hasil menunjukkan pekerja kesehatan merasa bahwa beban kerja yang moderat akan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Rumah Sakit Rural		meningkatkan tugas mereka
12	Hielda Noer Azizah, 2016	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Purworejo	1. Beban Kerja 2. Kinerja	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
13	Ryani Dhyhan P & Muhamad Ekhsan (2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samsung	1. Disiplin Kerja 2. Motivasi 3. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan secara simultan variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Elektronik Indonesia		
14	Utari (2005)	Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang	1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan Kerja	Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variable menunjukkan angka yang valid dan realible. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Dengan adanya penentuan waktu dan volume maka diharapkan setiap pegawai dapat meminimalisir kesalahan - kesalahan dalam bekerja.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja:

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

1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas meliputi: tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya;
- b. Organisasi Kerja meliputi: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya; dan
- c. Lingkungan Kerja meliputi: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan).

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar terdapat dua aspek yang termasuk ke dalam indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Tuntutan Tugas

Ketika karyawan mendapatkan tuntutan tugas yang banyak, sementara sering menjalani jam kerja malam, sering kali akan mengakibatkan para pegawai menjadi kelelahan. Sementara itu, tuntutan kerja banyak namun deadline yang diberikan sangat singkat, dapat memengaruhi tingkat kinerja bagi seorang karyawan.

2. Tuntutan Fisik

Sebenarnya, peningkatan tuntutan tugas dapat menyebabkan perubahan kondisi fisik karyawan, seperti kesehatan, mental, bahkan penampilan. Dengan demikian, selain karyawan yang menjaga kesehatan, perusahaan pun harus memastikan bahwa para pegawainya mempunyai kondisi baik saat bekerja. Sehingga, performa setiap karyawan juga akan meningkat seiring membaiknya kondisi kesehatan.

Selain itu, fasilitas kantor yang nyaman dan mendukung pekerjaan dapat meningkatkan motivasi para karyawan.

Sementara itu, menurut pendapat Koesoemowidjojo (2017), beberapa indikator beban kerja di antaranya adalah:

1. Volume Pekerjaan

Indikator volume beban kerja adalah waktu yang dibutuhkan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tentunya, setiap karyawan memiliki perbedaan dalam hal menyelesaikan tugasnya.

2. Jenis Pekerjaan

Selanjutnya, yang termasuk ke dalam indikator beban kerja adalah jenis tugas yang dimiliki masing-masing karyawan. Umumnya, setiap jenis pekerjaan mempunyai

beberapa tugas yang harus dimengerti oleh karyawan. Oleh karena itu, hendaknya setiap perusahaan selalu memiliki *Standard Operating Procedure (SOP)* setiap divisi, sehingga setiap karyawan dapat memahami tugasnya masing-masing.

3. Penetapan Waktu

Setelah memiliki SOP, ada baiknya perusahaan juga menetapkan waktu yang tepat dan sesuai pada deadline pekerjaan, sehingga hal ini bisa mengurangi beban kerja karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan *team* kerja di dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri

pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam instansi (Simamora, 2014).

Menurut Siagian (2016), ada 2 pengertian tentang disiplin, yaitu:

1. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai keputusan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan korektif adalah apabila ada pegawai yang nyata-nyata telah melaksanakan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga pegawai dikenakan sanksi disipliner.

Berdasarkan beberapa teori yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan.

2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap, yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Tahap-tahap pendisiplinan kepada pegawai meliputi (Siagian, 2016):

1. Peringatan lisan oleh penyelia,
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung,
3. Penundaan kenaikan gaji berkala,
4. Penundaan kenaikan pangkat,
5. Pembebasan dari jabatan,
6. Pemberhentian sementara,
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri,
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri,
9. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Tujuan utama tindakan disipliner adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang berlaku. Aturan disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jika aturan dilanggar, maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai pada tingkat tertentu tergantung pada tindakan pelanggaran. Tujuan kedua adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Disiplin yang dilakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara penyelia dan bawahannya.

2.3.3 Indikator dari Disiplin Kerja

Hartatik (2018), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

2. Keteladanan pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

3. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

4. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

5. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

7. Hubungan manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, sehingga motivasi yang diperlukan atau yang dibutuhkan pun berbeda satu sama lainnya. Untuk mencapai sasaran-sasaran dari pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap pegawai. Menurut Amir et al (2014), mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Sedangkan Menurut Hasibuan dan Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun menurut Robbins dan Judge (2015) mengemukakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Fachreza (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi dan Yohana, 2017). Menurut Lusri & Siagian (2017), menjelaskan bahwa

motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa teori yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi. Motivasi dapat berupa kebutuhan material maupun non material. Kebutuhan material berupa kompensasi yang berupa uang sedangkan non material berupa penghargaan yang non fisik misalnya kesempatan berkarir, penghargaan atas prestasi kerja.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup. Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan. Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.4.3 Indikator Pengukuran Motivasi

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atas
 - c. Pekerjaan itu sendiri

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

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

proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Seringkali kinerja disalah tafsirkan dengan upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari sisi hasil. Organisasi agar berfungsi secara efektif, orang-orang mesti dibujuk/dipikat agar bergabung dan bertahan di dalam organisasi. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, serta tekad. Kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi. Kinerja individu adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan selama periode tertentu (Priambodo, 2019).

Berdasarkan beberapa teori yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah pencapaian tugas – tugas yang membentuk hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melakukan kerja atau tindakan yang telah dilakukan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan selama periode tertentu.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Moehariono (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja meliputi empat aspek, yaitu:

1. Hasil Kerja, Keberhasilan pegawai saat pelaksanaan kerja (*output*) biasanya dapat diukur, sebesar apa yang udah dihasilkan, jumlahnya berapa dan kenaikannya berapa.
2. Perilaku, Perilaku yaitu tingkah laku karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, cara memberikan pelayanan kepada rekan kerja dan pelanggan, kesopanan, sikap dan perilaku.
3. Atribut dan Kompensasi, Atribut dan kompensasi didasarkan pada persyaratan posisi, *knowledge*, *skills*, dan keahlian karyawan, keterampilan dan penguasaan karyawan.
4. Komparatif, Membandingkan hasil kinerja antar pegawai yang setingkat.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Menurut Edwin A. Locke, kualitas kerja adalah tingkat kesesuaian antara tujuan individu dengan hasil kerja yang dicapainya. Jika individu mencapai tujuan yang diinginkan, maka kualitas kerjanya dianggap tinggi

2. Kuantitas

Kuantitas menurut Mangkunegara (2009) adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya

3. Ketepatan Waktu

Menurut Handoko, ketepatan waktu merupakan saat pelanggan memesan produk hingga produk tersebut sampai ke tangan pelanggan. Perkiraan waktu kedatangan biasanya menjadi patokan bagi pelanggan untuk menentukan apakah jasa pengiriman sudah baik

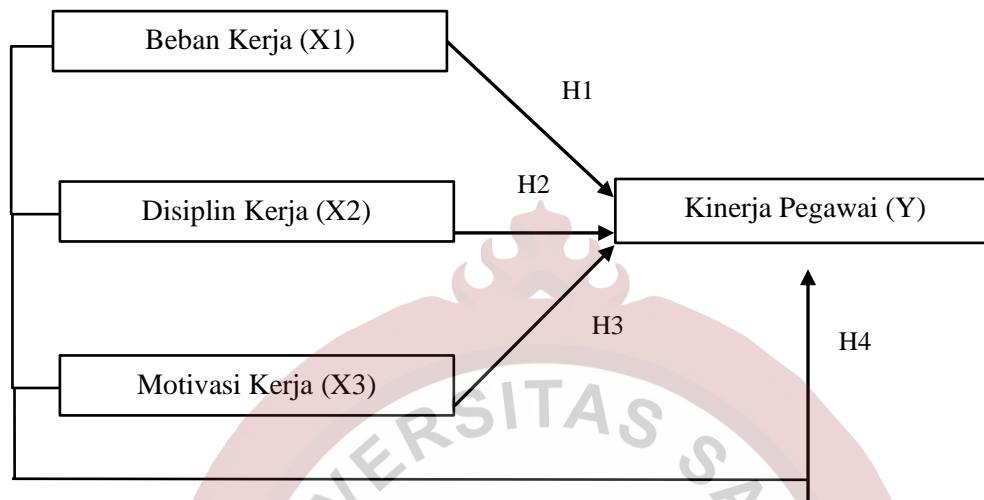
4. Efektifitas

Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

5. Kemandirian.

Menurut Nurhayati (2011), kemandirian adalah kemampuan psikososial yang mencakup kebebasan untuk bertindak, tidak tergantung dengan kemampuan orang lain, tidak terpengaruh lingkungan, dan bebas mengatur kebutuhannya sendiri

2.6 KERANGKA PEMIKIRAN



2.7 HIPOTESIS

2.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar

Menurut Lisnayetti (2006) bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesatyo (2014). Setyawan dan Kuswati (2006) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah

tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadipositif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Shah, *et al* (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Hamali, 2018). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat” (Supomo dan Nuryahati, 2018). Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suyanto (2018), Andi (2019), Syahputra *et al* (2020), Siagian (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Kurniawan and Heryanto (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar

Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal. Motivasi penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, maka akan memunculkan semangat bagi pegawai dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniasiha *et al* (2018), Suyanto (2018), Andi 2019, Priambodo 2019, Syahputra, *et al* 2020, Novianti (2017), Indarti 2018, Pristiningsih (2015), Siagian (2017), Febrianingsih *et. al* (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun Yusrisal and Heryanto (2019), Rosmaini dan Tanjung

(2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7.4 Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur paling penting. Hal ini disebabkan karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga beban kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar
- H2 : Diduga disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar
- H3 : Diduga motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar

H4 : Diduga beban kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar melalui disiplin kerja dan motivasi kerja

