

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi di tempat kerja adalah dorongan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam mengejar tujuan pribadi. Kekuatan internal seseorang yang memulai dan memandu perilakunya disebut sebagai motivasinya. Adanya gaya pendorong yang memicu gairah kerja seseorang menghasilkan motivasi, yang memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara produktif, dan bekerja secara jujur dengan segenap kemampuannya untuk memenuhi pemenuhan kebutuhan. Motivasi adalah kekuatan untuk membujuk seseorang untuk terlibat dalam atau melepaskan suatu tindakan, umumnya melalui isyarat positif atau negatif internal atau eksternal yang membantu mereka mengembangkan ketekunan.

Kapasitas yang berasal dari diri sendiri atau dari luar melalui penciptaan daya tahan dan semangat untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan adalah motivasi, yang mengacu pada seperangkat tindakan (Sedarmayanti, 2018: 55). Persyaratan yang bertujuan agar pekerja dapat bergerak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan membantu usaha mencapai tujuannya.

### **2.1.1.2. Tujuan Motivasi**

Menurut Farida & Hartono (26:2018) mengungkapkan bahwa Lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik harus dibangun untuk:

1. meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja;
2. meningkatkan produktivitas karyawan;
3. menjaga soliditas prestasi kerja pegawai;
4. meningkatkan kedisiplinan pegawai;
5. merampingkan proses perekrutan;
6. meningkatkan pekerjaan jangka panjang, daya cipta, dan keterlibatan; dan meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

### **2.1.1.3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Terdapat dua faktor utama yang pata memberika pengaruh dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Variabel Internal yaitu, fondasi yang kuat dipengaruhi dari dalam, seperti dalam situasi seorang karyawan yang berusaha untuk mendapatkan peringkat yang dapat diterima dalam tinjauan kinerja dan yang akan membentuk keyakinan dan tindakannya untuk mematuhi standar tinjauan kinerja yang telah ditetapkan. Ini mengacu pada kualitas atau besar dari bagaimana mempunyai suatu individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi ytanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan motivvasi yang menjadi keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan tugas dengan sukses dan memiliki kepercayaan diri dalam kapasitas tersebut.

2. Variabel eksternal secara khusus, pengaruh eksternal meliputi faktor promosi, honor, gaji, lingkungan kerja, aturan perusahaan, dan posisi dengan kewajiban. Jika manajemen mendukung dan tempat kerja positif, pekerja akan termotivasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja.

#### **2.1.1.4. Indikator Motivasi**

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

- a) Balas Jasa.
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas Kerja
- d) Prestasi Kerja

#### **2.1.2. Disiplin Kerja**

##### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Derajat kesadaran seseorang akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya merupakan tanda disiplin yang baik. Peraturan diperlukan untuk membangun kondisi yang baik di tempat kerja, menurut Sinambela (2019: 332), kepatuhan terhadap peraturan merupakan tanda dari tempat kerja yang disiplin. Disiplin adalah praktik manajemen yang dapat memotivasi anggota staf untuk mematuhi peraturan tertentu yang relevan (Setiamy, 2019: 111). Praktik manajerial yang dikenal sebagai disiplin mendorong staf untuk mengikuti aturan perusahaan tertentu.

Baik pekerja maupun organisasi membutuhkan disiplin karena dengan tegas menjelaskan kepada orang-orang apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di perusahaan. Penghormatan karyawan terhadap norma dan peraturan di tempat kerja ditunjukkan melalui disiplin. Oleh karena itu, disiplin tempat kerja merupakan metode yang sebagian besar digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan anggota staf dan mendorong mereka untuk merubah sikap bertepatan dengan standar kedisiplinan yang berlaku. Disiplin tempat kerja mengacu pada gagasan yang mengharuskan karyawan untuk beroperasi secara konsisten. Karyawan yang tunduk pada disiplin melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma yang telah ditetapkan.

Pemahaman dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan yang relevan dan konvensi sosial inilah yang dimaksud dengan disiplin. Di sini, kesadaran mengacu pada perilaku individu yang dengan bebas mengikuti semua peraturan dan sadar akan kewajibannya. Dengan demikian pekerja akan patuh atau melaksanakan keseluruhan pekerjaannya dengan baik dan tanpa paksaan. Menerapkan kriteria keagenan dengan semangat adalah fungsi manajemen yang dikenal sebagai disiplin. Kegiatan ini menjelma menjadi pelatihan yang dimaksudkan untuk mensahkan setiap perbuatan dan melibatkan pengetahuan dan sikap setiap pekerja, yang mau tidak mau bermuara pada kedisiplinan masing-masing petugas untuk mendorong kerjasama dan koordinasi serta kinerja yang lebih baik. Menurut Sunarsi (2018:1), ide mendasar di balik penelitian adalah disiplin, yang meningkatkan kepatuhan individu dan kolektif terhadap aturan.

Dari definisi yang telah dicantumkan, telah ditetapkan bahwa kedisiplinan dalam kerja adalah pengetahuan dan kesiapan yang harus dimiliki oleh setiap pekerja dalam rangka mematuhi kebijakan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Seorang individu yang mempraktekkan disiplin yang baik akan mengembangkan keteraturan, yang akan membantu bisnis mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat berbagai banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:219), faktor yang membangun kedisiplinan pegawai adalah:

##### **1. Jumlah kompensasi**

Kompensasi dapat memberikan pengaruh dalam ketetapan kedisiplinan dalam suatu perusahaan. Dalam situasi dimana pekerja mendapatkan kompensasi yang memiliki besaran sesuai dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan mematuhi aturan yang ditetapkan. pekerja juga dapat melakukan pekerjaan dengan penuh ketenangan, penuh perhatian, dan melakukan pekerjaan terbaiknya jika karyawan dibayar dengan baik. Namun, karyawan akan mempertimbangkan untuk mencari lebih banyak uang di luar jika karyawan yakin bahwa gaji yang karyawan terima jauh dari dapat diterima, yang akan membuatnya keinginan bekerjanya hilang dan mendorongnya untuk melakukan pekerjaan di tempat lain.

## 2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam perusahaan, semua pekerja akan terus-menerus mengamati bagaimana para pemimpin menjaga kedisiplinan dan pembatasan diri dari kata-kata yang dilontarkan, perilaku ataupun attitude yang berlawanan dengan integritas karyawan yang ada. Hal ini membuat keteladanan kepemimpinan menjadi sangat penting. Misalnya, jika peraturan jam kerja dilaksanakan di pagi hari, maka pimpinan tidak boleh masuk kerja lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan.

## 3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Dengan tidak adanya standar tertulis yang jelas untuk diikuti sebagai standar umum, peningkatan disiplin tidak mungkin diterapkan di tempat kerja. Jika satu-satunya aturan yang ditetapkan hanya pada perintah yang tidak tertulis yang mungkin berubah tergantung pada keadaan dan peristiwa, disiplin tidak dapat ditegakkan.

## 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika terdapat karyawan melakukan pelanggaran aturan, pemimpin wajib untuk menanggapi dengan sanksi yang sesuai berdasarkan beratnya pelanggaran. Semua pekerja akan merasa terlindungi dengan tindakan yang diambil terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan konsekuensi saat ini, dan mereka semua dengan tulus bersumpah untuk tidak mengulangi perilaku yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Karyawan harus diawasi agar mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan standar dalam setiap operasi yang dilakukan organisasi. Karyawan akan sedikit banyak terbiasa menjunjung tinggi disiplin kerja dengan pengawasan tersebut.

6. Perhatian atasan kepada karyawan

Karyawan adalah individu dengan kepribadian unik yang juga manusia. Seorang pekerja akan merasa semu dan terbebani terlepas dari kepemilikan gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menuntut atau penuh dengan tantangan tanpa adanya dukungan kepemimpinan yang signifikan. Mereka ingin belajar tentang keluhan dan perjuangan mereka dan menemukan solusi.

### **2.1.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Disiplin kerja berkembang dengan berbagai jenis disiplin karena merupakan metode untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga. Siagian juga membahas disiplin tenaga kerja yang berbeda. terdiri dari berikut ini

1. Disiplin preventif, yang mendorong staf untuk mengikuti semua hukum yang berlaku dan mematuhi norma-norma yang ditentukan.
2. Disiplin korektif, jika ada pekerja yang terang-terangan mengabaikan kebijakan atau aturan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Hal-hal yang dapat mengindikasikan ukuran dari disiplin kerja pada Penelitian ini adapun menurut Afandi (2019 : 21) indikator disiplin kerja

## 1. Ketaatan waktu

ketepatan waktu. Anda dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut.

## 2. Tanggung jawab kerja

Setiap karyawan tentu memiliki tanggung jawab masing-masing. Sebelum secara saklek diterima sebagai karyawan, tentunya ada kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan mengenai hak dan kewajiban yang perlu dilakukan oleh dua belah pihak.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja ialah kumpulan tugas yang mesti diselesaikan oleh anggota didalam tiap organisasi atau seseorang dalam peran tertentu dalam kerangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting untuk bisnis atau agensi. Perusahaan dapat menentukan beban maksimum yang dapat diberikan kepada karyawannya dan sejauh mana hal itu berdampak pada fungsi organisasi secara keseluruhan dengan memberikan beban efektif. Karyawan yang ceroboh dalam menggunakan waktunya ditempat kerja akan memberikan dampak pada beban pekerjaan yang menumpuk, membutuhkan banyak usaha daripada yang diberikan untuk melakukan tugas yang diberikan.

Keharusan menangani dua atau lebih aktivitas yang harus diselesaikan secara bersamaan ialah satu dari sekian banyak faktor yang berkontribusi terhadap

kinerja yang buruk akibat beban kerja. Prestasi kerja menurun ketika ada lebih banyak tuntutan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut sifat pekerjaannya, beban kerja seseorang ditentukan oleh pedoman kerja bisnis. Tidak masalah jika mayoritas pekerja melakukan tugasnya sesuai dengan standar bisnis. Di sisi lain, jika pekerja berkinerja di bawah ekspektasi, bebannya akan sangat berat. Karyawan yang melebihi tolok ukur mungkin melakukannya karena kemampuan pribadinya lebih besar dari perkiraan standar.

Menurut Vanchapo (2020:1) Kemampuan suatu pekerja untuk menyelesaikan dan melakukan penyesuaian diri yang tinggi dengan pekerjaan yang diberikan dapat mencegah pekerjaan atau perpindahan dan perubahan lingkungan kerja menjadi beban. Namun, tugas dan aktivitas yang dilakukan berubah menjadi beban jika karyawan tersebut tidak berhasil dalam melakukan penyesuaian diri dengan baik. Beban kerja mengacu pada prosedur yang dilalui seseorang untuk menyelesaikan tugas suatu posisi atau kumpulan peran dalam jumlah waktu yang wajar.

Salah satu kriteria yang diperhitungkan saat menilai kinerja ialah besaran beban yang dimiliki didalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja individu yang terlalu tinggi karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan jumlah pekerja, atau beban yang diampu oleh para pekerja yang terlalu rendah akan menyebabkan pekerjaan menjadi terlalu mudah dan menumpulkan kemampuan kritis pekerja, akibatnya hal ini juga harus dihindari.

### **2.1.3.2 Jenis Beban Kerja**

Terdapat dua jenis yang membagikakan beban kerja, yaitu:

#### **1. Beban Kerja Kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif, yang mencerminkan volume pekerjaan yang dibutuhkan, seperti jam kerja yang panjang, tuntutan pekerjaan yang intens, atau tingkat pengawasan yang signifikan untuk tugas yang bertanggung jawab.

#### **2. Beban Kerja Kualitas**

Kualitas beban kerja mengacu pada apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atau tidak

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang menentukan dan memberikan pengaruh atas bebn kerja, yaitu.

#### **1. Faktor eksternal**

Faktor eksternal beban kerja ialah kondisi yang penentuannya didapatkan dari kondisi diluar dari pekerja itu sendiri.

##### **1. Tugas**

Baik tugas fisik maupun mental, termasuk kebiasaan kerja, beban yang dibawa, alat yang digunakan, sumber informasi, dan lain-lain, dilakukan.

Sedangkan proses mental antara lain menilai kompleksitas karya, mengambil kepemilikan atas karya, dan lain-lain

##### **2. Organisasi**

Pengaturan tempat kerja yang mungkin memengaruhi beban kerja meliputi

kerja shift, shift malam, model organisasi, dan metode pembagian tugas dan wewenang.

### 3. Lingkungan Kerja

Struktur eksternal di tempat kerja, yang mencakup hal-hal seperti panas, gerakan, tingkat kebisingan, dan lain-lain, dapat menambah tekanan pada pekerja. lingkungan kerja yang berbahaya, termasuk asap logam, debu, gas, dan kualitas udara yang buruk. lingkungan kerja psikologis dengan parasit, jamur, virus, dan mikroba. aspek psikologis tempat kerja, termasuk penyebaran dan pemilihan karyawan, hubungan antara karyawan, pengawas, dan bawahan.

## **2. Faktor internal**

Beban kerja dipengaruhi oleh variabel internal, yaitu unsur-unsur yang dihasilkan tubuh sebagai akibat dari beban kerja eksternal. Semua variabel internal ini berdampak pada beban kerja.

### **2.1.3.4 Indikator Beban Kerja**

Hal-hal yang dapat mengindikasikan ukuran dari beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada penelitian ini menurut Putra dalam Rolos et al, (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

#### 1. Target yang harus dicapai

Hal ini berpangku pada pekerjaan yang seharusnya dapat di selesaikan dalam jumlah atau periode waktu yang ditentukan. diilustrasikan sebagai ruang lingkup batasan yang ditentukan dalam merampungkan tugas.

## 2. Kondisi pekerjaan

Termasuk bagaimana pendapat tentang kondisi kerja diungkapkan oleh individu.

## 3. Penggunaan waktu

jam kerja dihabiskan untuk tugas-tugas yang memiliki hubungan dengan produksi

## 4. Standar pekerjaan

Contoh persepsi yang didapat seseorang dari pekerjaannya adalah perasaan yang muncul dari banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu singkat.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Bakat, keahlian, dan sikap atau perilaku mereka semuanya dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Selain itu, kemampuan seorang pekerja untuk menduduki suatu jabatan bergantung pada kinerjanya, yang berarti bahwa pengangkatan seorang pekerja sesuai dengan sistem kinerja dan evaluasi kinerja pekerja tersebut digunakan untuk menilai kemampuan pekerja. Sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan karena hal itu membuat orang tersebut merasa seolah-olah kinerja yang dia berikan di tempat kerja dihargai. Jika ada keuntungan yang signifikan baik untuk bisnis maupun tenaga kerja.

Menurut Kasmir (2019:182) Tingkat kontribusi yang diberikan setiap karyawan kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka. Kinerja adalah hasil akhir dari upaya seorang pekerja dalam kaitannya dengan banyak tugas pada saat tertentu (Siagian, 2020: 79). Kinerja adalah kecakapan individu atau kelompok dalam mencapai hasil yang sesuai yang diantisipasi dengan

melaksanakan tugasnya. Kinerja dipandang sebagai yang berhasil mengembangkan orang dan mencapai suatu tujuan. (Ginting, 2019:76).

Menurut (Mauli & Wasiman, 2018:23) kinerja karyawan ialah kerja yang diselesaikan oleh individu demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri.

Menurut Afandi (2019:83) Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dihasilkan suatu individu ataupun lebih di suatu instansi, ataupun industri berdasarkan oleh tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan pada individu atau lebih tersebut dalam usaha untuk mencapai tujuan dari tempat mereka bekerja dengan cara yang benar menurut hukum, ataupun integrasi yang dimiliki tiap pekerja. Kinerja adalah ringkasan dari hasil yang dicapai untuk tugas atau operasi pekerjaan tertentu dalam jumlah waktu yang penentuannya sudah dibatasi oleh perusahaan. Kinerja ialah hasil jerih payah seseorang ketika dia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan itu tergantung pada bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan pengeluaran atau output yang hasilnya ditentukan oleh karyawan pada batas waktu tertentu dengan mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang menentukan dan memberikan pengaruh atas kinerja karyawan, yaitu:

1. Variabel pribadi/individu, seperti pengetahuan, kemampuan, dan tingkat dorongan dan dedikasi setiap orang.
2. Kemampuan supervisor untuk menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, dan mendukung karyawan merupakan salah satu komponen kunci kepemimpinan.
3. Tingkat dorongan yang diberikan oleh anggota tim, tingkat penerimaan antar satu sama lain, dan kekompakan dan kedekatan tim semuanya adalah variabel.
4. Sistem kerja, prosedur organisasi, peralatan kerja yang disediakan oleh organisasi, dan lingkungan organisasi di dalam perusahaan merupakan faktor sistem.
5. Beban dan pergeseran lingkungan di mana pekerja beroperasi adalah contoh pengaruh kontekstual.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya merupakan penentu output dari kinerja pegawai. Selain itu, dukungan organisasi dan jumlah upaya yang dikeluarkan oleh karyawan memengaruhi kesuksesan mereka. Kinerja hanya dihubungkan dengan karakteristik pribadi dalam sistem penilaian kinerja tradisional, namun pada kenyataannya, kinerja seringkali dipengaruhi oleh unsur-unsur selain unsur pribadi, termasuk proses, keadaan, manajemen, atau kelompok

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Hal-hal yang dapat mengindikasikan ukuran dari kinerja karyawan pada penelitian ini Dharmanegara (2018) menggunakan indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

b) Kualitas

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

c) Ketepatan waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Kemampuan kerjasama

kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama.

e) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang telah dilakukan pada suatu subjek atau sekumpulan variabel, tetapi dengan subjek, objek, atau periode waktu yang berbeda, disebut

penelitian terdahulu. Untuk kutipan penelitian atau dokumentasi pendukung, diperlukan penelitian sebelumnya yaitu:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
1.	(Sutrisno & Wasiman, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wisdom Wealth Agency Di Kota Batam	Kompensasi; Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Motivasi kerja	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antar lingkungan pekerjaan yang ada pada kepuasan kerja, motivasi yang ada pada karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
2.	(Khasifah & Nugraheni, 2019))	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh namun tidak secara signifikan pada kinerja dari para pegawai
3.	(Dwipayana <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Motivasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja,	Motivasi secara Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan

		Perusahaan Sunsthree Home Of Jewel	Kinerja Karyawan.	pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh namun secara negatif pada kinerja dari para pegawai.
4.	(Hasibuan & Munasib, 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Beban kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kepemimpinan yang ada pada kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan juga memberikan pengaruh pada kinerja yang diberikan oleh pekerja.
5.	(Saluy <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mapolsek Hardunas	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, kompensasi yang

				diberikan pada pekerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai
6.	(Nabawi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, kepuasan para pegawai juga ditemukan berpengaruh pada kinerja, beban kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai
7.	(Indra, 2019)	Pengaruh Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Disiplin; Beban kerja; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, beban kerja juga memberikan pengaruh kinerja dari para pegawai.
8.	(Kharie et al., 2019)	Pengaruh Jabatan, Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Pegawai BRI Cabang Ternate	analisis pekerjaan, disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara jabatan yang dimiliki oleh karyawan pada kinerja,

				<p>kedisiplinan pekerja juga memberikan pengaruh pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai.</p>
9.	(Manurung & Tanjung, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Daerah Kota Labuan Batu	Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.	<p>Penelitian mengemukakan bahwa ditumkannya kompensasi yang diberikan perusahaan pada kinerja, juga didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai</p>
10.	(Zebua <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Agraria Kota Labuan batu	Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.	<p>Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan</p>

				pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, beban kerja juga memberikan pengaruh.
--	--	--	--	---

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk memaksimalkan kinerja pekerjaan, output yang maksimal merupakan aspek penting. Ada beberapa unsur yang diduga dapat memberikan pengaruh kepada kinerja yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, dan lainnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa indikasi ataupun variabel lain yang juga dapat memberikan pengaruh atas kinerja yang dilakukan oleh suatu pekerja. Oleh karena itu, diharapkan kinerja terbaik akan meningkatkan kinerja dari pekerja.

### 2.3.1 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi di tempat kerja adalah dorongan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam mengejar tujuan pribadi. Kekuatan internal seseorang yang memulai dan memandu perilakunya disebut sebagai motivasinya. Adanya gaya pendorong yang memicu gairah kerja seseorang menghasilkan motivasi, yang memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara produktif, dan bekerja secara jujur dengan segenap kemampuannya untuk memenuhi pemenuhan pekerjaan. Sehingga motivasi mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

### 2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Derajat kesadaran seseorang akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya merupakan tanda disiplin yang baik. Peraturan diperlukan untuk

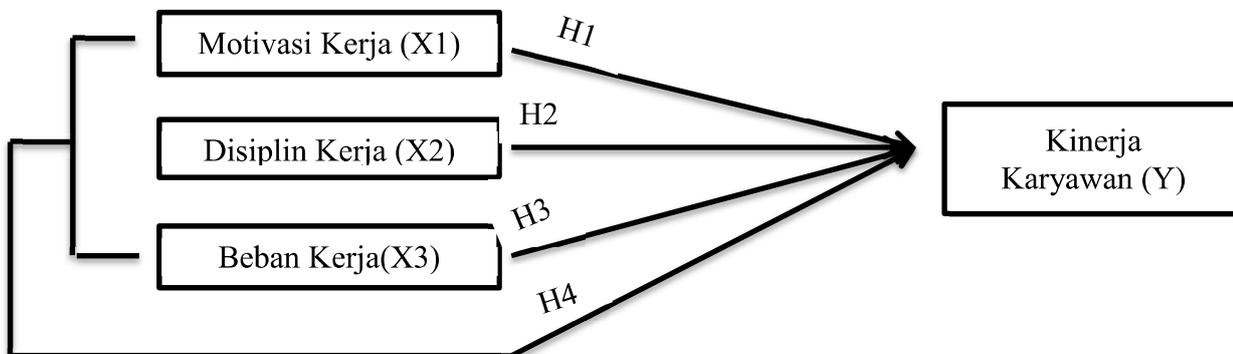
membangun kondisi yang baik di tempat kerja, menurut Sinambela (2019: 332), kepatuhan terhadap peraturan merupakan tanda dari tempat kerja yang disiplin.

Disiplin adalah praktik manajemen yang dapat memotivasi anggota staf untuk mematuhi peraturan tertentu yang relevan (Setiamy, 2019: 111). Praktik manajerial yang dikenal sebagai disiplin mendorong staf untuk mengikuti aturan perusahaan tertentu. Baik pekerja maupun organisasi membutuhkan disiplin karena dengan tegas menjelaskan kepada orang-orang apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di perusahaan. Penghormatan karyawan terhadap norma dan peraturan di tempat kerja ditunjukkan melalui disiplin. Oleh karena itu, disiplin tempat kerja merupakan metode yang sebagian besar digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan anggota staf dan mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### **2.3.3 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja ialah kumpulan tugas yang semestinya diselesaikan oleh anggota didalam tiap organisasi atau seseorang dalam peran tertentu dalam kerangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting untuk bisnis atau agensi. Perusahaan dapat menentukan beban maksimum yang dapat diberikan kepada karyawannya dan sejauh mana hal itu berdampak pada fungsi organisasi secara keseluruhan dengan memberikan beban efektif. Karyawan yang ceroboh dalam menggunakan waktunya ditempat kerja akan memberikan dampak pada beban pekerjaan yang menumpuk, membutuhkan banyak usaha daripada yang diberikan untuk melakukan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Solusi penelitian yang diajukan, yang telah disajikan dalam bentuk kalimat, memiliki solusi sementara merupakan apa yang selama ini disebut sebagai hipotesis. Disebut sementara karena hanya dapat ditentukan secara teoritis dan tidak selalu konsisten dengan kejadian aktual. Menurut Sugiyono, konseptualisasi topik yang diteliti, yang telah diartikulasikan sebagai pertanyaan, memiliki jawaban sementara berupa hipotesis.

Kerangka Berpikir yang dapat dibangun dari gambar 2.1 ialah:

H1: Memotivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

H4: Motivasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.