

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan 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, Edy Sutrisno (2018:57).

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma yang berlaku diperusahaan, disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Sastrohadiwiryo (2019:291), 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan karyawan. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada

aturan yang berlaku.

2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:87) tujuan utama disiplin kerja adalah :

1. Disiplin untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
2. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
3. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
4. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perubahan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu S. Phasibuan (2018:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan,

karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh paa bawahanya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik , jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan dengan Manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengatifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2018:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan

perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. (Mangkunegara, 2018:130-131)

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi
 - 1. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - 2. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - 3. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Selanjutnya menurut Rivai (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh

perhitungan dan ketelitian dalam bekerja,serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- e) Bekerja Etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2018).

Tarwaka (2018) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Gibson (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut dikutip Adil Kurnia (2018:89),analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Kesimpulannya beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang diterima berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja dalam organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2018:85) secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal :

1. Beban Kerja Faktor Eksternal Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja

yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi

a) Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, caraangkut, 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, system kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang 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 somatic

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

2.2.3 Unsur-unsur Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun *O'Donnell & Eggemeier* (dalam Muskamal, 2018) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif

Yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.

2. Pengukuran Kinerja

Yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

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

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2019:22) yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Tugas (Task)

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiunkerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkat, beban yang dia angkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sedarmayanti (2019:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Prawirosentono (dalam Lijan Sinambela, 2018:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Karakteristik Kinerja kerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2018:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2019:84), yaitu sebagai berikut:

1. Personal faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership faktor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team faktor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System faktor ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational faktor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan Kinerja

Dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Theresia Retno Puspa Henani (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo	1. Beban Kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo, ada pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo.
2.	Sumiati Paramban (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan)	1. Disiplin Kerja 2. kepuasan Kerja 3. Kinerja pegawai	Pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kekrja (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y),Berdasarkan hasil uji pada variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y),Kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersamaan (simultan)

					berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
3.	Rinaldi Sudrajat (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake And Bakery	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ciwawa Cake and Bakery. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Ciwawa Cake and Bakery. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ciwawa Cake and Bakery.
4	Susi Hendriani, Silvia (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru	1. kemampuan 2. Disiplin Kerja 3. Beban Kerja 4. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Yang Positif Signifikan Antara Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru

2.5 Kerangka Konseptual

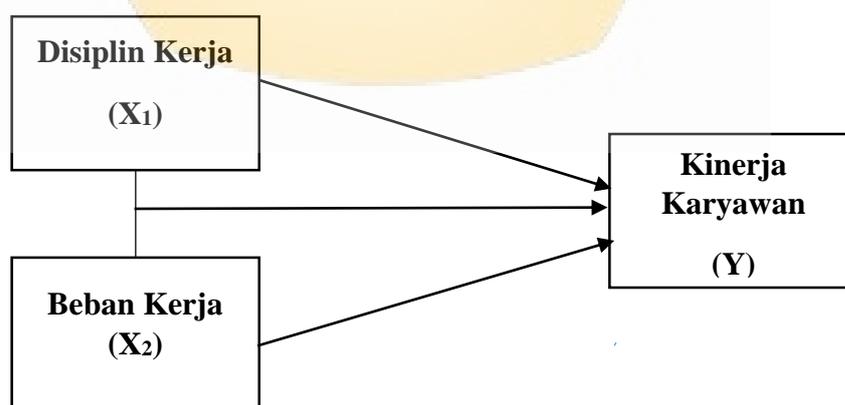
Kerangka konseptual merupakan tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Sugiono (2019;86). Hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independent dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Beban Kerja serta 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Adapun hubungan variabel independent dan dependen sebagai berikut

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini mengacu pada adanya disiplin kerja dalam setiap aturan yang mempengaruhi kinerja karyawan serta membentuk aturan yang kuat saat disiplin kerja dapat berjalan dengan baik.

Jurnal Anisa(2019) dan beberapa jurnal lainnya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Ketika karyawan tidak disiplin dalam mengerjakan tujuan visi dan misi dalam perusahaan, maka kinerja karyawan tidak dapat meningkatkan kualitas perusahaan, maka diharapkan disiplin kerja dapat membentuk kinerja karyawan yang positif.

2. Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan, mengacu pada adanya pengaruh yang positif, nilai positif bisa di artikan, jika menghadapi beban kerja maka karyawan akan fokus terhadap kinerjanya, guna menyelesaikan beban kerja perusahaan. Jurnal Muhammad (2019) dan beberapa jurnal lainnya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan profesional menangani beban kerja, maka kinerja karyawan yang baik bisa terlaksana, guna menyebar luaskan produk yang di kelolah perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.6 Perumusan Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dishowroom Wahana Mobil Medan Petisah
- H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dishowroom Wahana Mobil Medan Petisah
- H3 : Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dishowroom Wahana Mobil Medan Petisah

