

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2018:10), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:11), MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:11), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2018:10), fungsi Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Data karyawan

Menyediakan data karyawan, di mana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

b. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan secara asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

d. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

e. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

f. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.

g. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya.

h. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

i. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

j. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan kerja karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaaminan Sosial (BPJS).

2.1.4. Shift Kerja

2.1.4.1. Pengertian *Shift* Kerja

Shift kerja mempunyai berbagai defenisi tetapi biasanya Shift kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan Shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang

lebih operasional dengan menyebutkan jenis Shift kerja tersebut. Shift kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadji, 1997).

2.1.4.2. Manajemen *Shift* Kerja

Menurut Tayari dan Smith (1997:201) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk manajemen *Shift* kerja adalah sebagai berikut.

1. Jika memungkinkan lamanya kerja *Shift* malam dikurangi tanpa mengurangi kompensasi dan benefit lainnya.
2. Jumlah karyawan *Shift* malam yang diperlukan seharusnya ditambah untuk mengurangi jumlah hari kerja pekerja *Shift* malam.
3. Lamanya kerja *Shift* tidak melebihi 8 jam.
4. Tiap *Shift* sore seharusnya diikuti dengan paling sedikit 24 jam libur dan tiap *Shift* malam dengan paling sedikit 2 hari libur, sehingga pekerja dapat mengatur kebiasaan tidur mereka.
5. Memungkinkan adanya interaksi sosial dengan teman kerja.
6. Musik yang tidak monoton selama bekerja *Shift* malam sangat berguna.

2.1.4.3. Pengaruh *Shift* Kerja

Shift kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja, kesehatan, fisiologis dan kesehatan karyawan. Penurunan kinerja selama *shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja kerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap

sikap maupun perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas pemantauan dan kendali, serta penurunan kesehatan. Kerja *shift* dapat menyebabkan gangguan gastrointesnal, gangguan ini cenderung terjadi pada usia 40 sampai 50 tahun. Kerja *shift* juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula darah bagi penderita diabetes.

Secara Fisiologis dapat dilihat dari menurunnya kemampuan kerja fisik, kualitas tidur yang terganggu serta menurunnya nafsu makan. Cristoper Wild dalam *Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc.* (2005:1) mengemukakan bahwa tubuh manusia memiliki waktu ataupun jam “biologis” yang mengatur fungsi internal yang kompleks sepanjang hari dalam waktu 24 jam.

Sejumlah fungsi fisiologis menunjukkan perubahan ritme (disebut juga dengan *Circadian Rhythms*) dalam waktu 24 jam. Sebagai contoh, dalam waktu sepanjang periode 24 jam detak jantung dan suhu tubuh akan berubah dan biasanya berada pada posisi terendah sekitar pukul 04.00 pagi dan puncaknya berada pada siang hari. Suhu tubuh meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari.

2.1.4.4.Indikator *Shift* Kerja

Menurut Kroll (2010:75) *shift* kerja terdiri dari dua indikator, antara lain:

- a. Pembagian waktu *shift* yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.

- b. Pergantian *shift* kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Wibowo 2015, hal. 111) “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja meliputi:

- 1) Menurut Malayu S.P dalam Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- 2) Menurut Asa’ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
- 3) Menurut Mangkunegara (2009:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.
- 4) Menurut Hariandja (2009:320) Motivasi adalah sebagai factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk

melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.5.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- a. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.5.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:175), Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku

seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Ada 3 indikator motivasi kerja yaitu:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

2.1.6. Kinerja Karyawan

2.1.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Ruliana (2016:153), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan. Namun kinerja para karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Kasmir (2016:182),

mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu

2.1.6.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil, pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rencana kerja

Merupakan rencana pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan

yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk

organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja bisa membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai dengan menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja dengan tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.6.3. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:199), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu:

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

f. Inventori kompetensi karyawan

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.

g. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan.

i. Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

2.1.6.4.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2018:193) untuk mencapai dan menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian

pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.7. Hubungan Antar Variabel

2.1.7.1. Hubungan *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan (Kuswadji, 1997), sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ruliana, 2016). Shift kerja dan kinerja memiliki hubungan karena jika perusahaan memberlakukan shift kerja maka akan mencapai target yang diinginkan.

2.1.7.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan di dalam menghadapi rintangan. (George dan Jones, 2005), sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ruliana, 2016). Oleh sebab itulah

antara *motivasi* dan kinerja memiliki hubungan karena pegawai yang mendapatkan motivasi maka akan menimbulkan kekuatan psikologis dari dalam diri pegawai tersebut yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Avicienna, Fahri	Judul : Pengaruh Jam Kerja <i>Shift</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan (Studi Kasus Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan) Tahun : 2018	Variabel bebas : jam kerja <i>shift</i> Variabel terikat : kinerja karyawan Alat analisis : Analisis Regresi Berganda Hasil : variabel jam kerja <i>shift</i> mempengaruhi kinerja karyawan di Grand Keude Kupie Ulee Kareng Medan	Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Waktu penelitian. Tempat penelitian. Jumlah responden. Variabel independen yang digunakan hanya satu. Objek penelitian dilakukan ditempat yang berbeda.
2	Pratama, Rahmatullah	Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap	Variabel bebas : Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Variabel terikat : kinerja pegawai	Motivasi kerja sebagai variabel independen	Waktu penelitian. Tempat penelitian. Jumlah responden. Variabel independen lebih

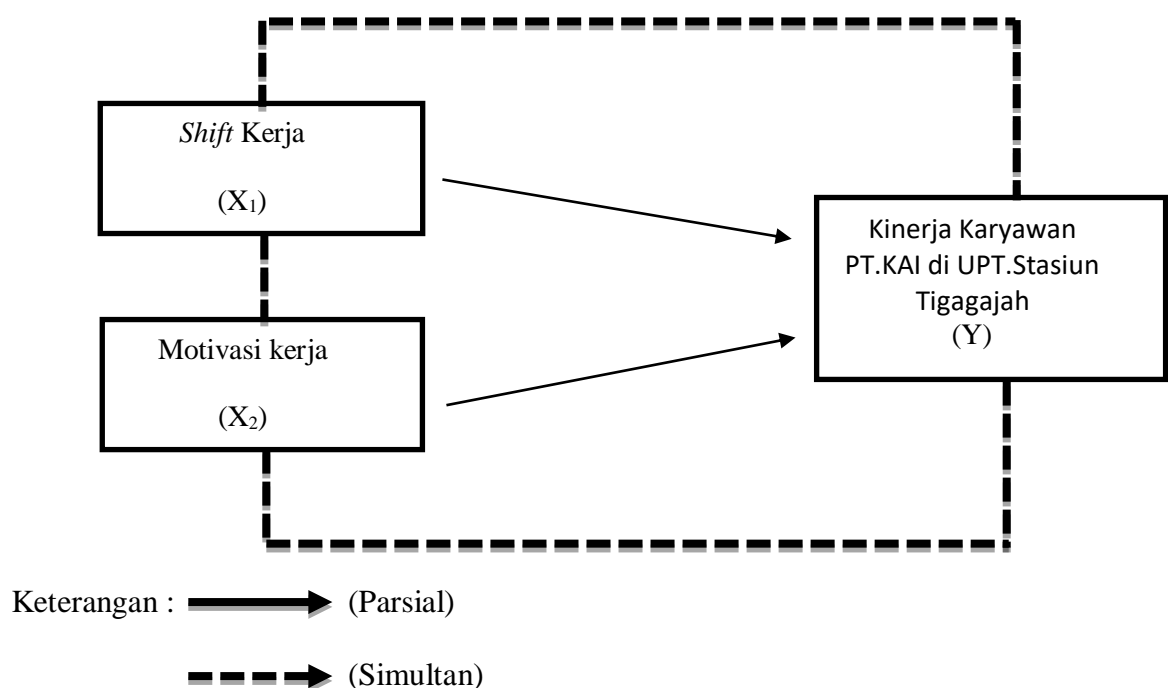
		<p>Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan</p> <p>Jurnal : <i>Education and development</i> Institut Pendidikan Tapanuli Selatan</p> <p>Volume : 8</p> <p>Nomor : 2</p> <p>Tahun : 2020</p>	<p>Alat analisis : Analisis Regresi linier sederhana</p> <p>Hasil : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan</p>		<p>dari dua. Objek penelitian dilakukan ditempat yang berbeda</p>
3	Asmarwati, Ade Dewi	<p>Judul : Hubungan Shift Kerja, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Bidan Di Rsud Menggala Lampung Tahun 2013</p> <p>Tahun : 2014</p>	<p>Variabel bebas : Shift Kerja, Motivasi Kerja</p> <p>Variabel terikat : kinerja bidan</p> <p>Alat analisis : Analisis bivariante</p> <p>Hasil : ada hubungan bermakna antara shift kerja dengan kinerja bidan (p-value=0,030 dengan OR 7,800). Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja bidan (P-value=0,001 dengan OR 25,667).</p>	<p>Shift kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen</p>	<p>Waktu penelitian. Tempat penelitian. Jumlah responden. Objek penelitian dilakukan ditempat yang berbeda</p>

4	Wila Arien Ramanta, dkk.	Judul : Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi <i>Linehaul & Shuttle Warehouse</i> Lazada Cimanggis Jurnal : INKUBIS Volume : 2 Nomor : 3 Tahun : 2021	Variabel bebas : <i>Shift</i> Kerja Dan Stres Kerja Variabel terikat : kinerja pegawai Alat analisis : uji deskriptif dan uji inferensial Hasil : Hasil dari pengujian diperoleh (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>shift</i> kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, (3) dan secara simultan terdapat pengaruh antara variabel <i>shift</i> kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.	Shift kerja sebagai variabel dependen	Waktu penelitian. Tempat penelitian. Jumlah responden. Objek penelitian dilakukan ditempat yang berbeda
5	Antaka, Pebri Fitri	Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api	Variabel bebas : Motivasi Kerja dan Beban Kerja Variabel terikat : kinerja karyawan Alat analisis : Analisis Regresi linier berganda	Motivasi kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Nama peneliti. Waktu penelitian. Tempat penelitian. Jumlah responden. Objek penelitian dilakukan ditempat yang berbeda

		Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Tahun : 2018	Hasil : Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,253 ($p < 0,01$), dengan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,064. (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,462 ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,202. (3) Motivasi kerja 0,190 ($p < 0,05$) dan beban kerja 0,433 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,237.		
--	--	--	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah atau fenomena penting. Pada kerangka berfikir digambarkan hubungan antara variabel bebas yaitu shift kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut yang nantinya akan dianalisis sehingga diketahui seberapa besar pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui konseptual penelitian secara deskriptif dapat dilihat gambar berikut:



Gambar 2.1

Kerangka pemikiran

2.4. Hipotesis penelitian

Sugiyono (2013) mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara yang dinyatakan oleh penulis mengenai hubungan antar variable. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh *shift* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI di UPT Stasiun Tigagajah baik secara parsial maupun secara simultan.