

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Jam Kerja

2.1.1 Pengertian Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilakukan dalam siang hari dan/atau malam hari. Biasanya karyawan memiliki kemampuan normal untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan serta kemampuan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, serta waktu. Jam kerja merupakan bagian penting yang harus ada dalam sebuah usaha atau pekerjaan (Su'ud, 2007). Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa jam kerja merupakan waktu yang dijalankan untuk seperangkat peralatan yang dioperasikan atau waktu yang dijadwalkan bagi karyawan untuk bekerja. Jam kerja bagi seseorang sangat menentukan efisiensi dan produktivitas kerja. Jam kerja merupakan waktu yang diperlukan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Jam kerja mempunyai keterkaitan dengan produktivitas kerja serta kesejahteraan karyawan. Jam kerja bagi para pekerja pada sektor swasta diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jam kerja sering dijadikan sebagai penentu dalam menetapkan besaran upah yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Misal, perhari, perjam, perminggu, atau perbulan (Busro, 2018). Jam kerja pada umumnya ditentukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, serta kemampuan karyawan. Tertuang dalam Kepres No. 3 tahun 1983, sebagai berikut :

1. Jam kerja 7 jam/hari dan 40 jam/minggu.
2. Apabila bekerja 4 jam berturut-turut, maka harus diberikan istirahat sedikitnya setengah jam.
3. Waktu istirahat mingguan 2 hari (untuk 5 hari kerja) dan 1 hari (untuk 6 hari kerja).
4. Waktu istirahat tahunan adalah hari libur resmi, diberikan kepada pekerja untuk merayakan yang penetapan waktunya ditentukan oleh pemerintah.

Jam kerja merupakan waktu yang ditetapkan untuk melakukan pekerjaan. Biasanya karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Manajemen waktu yang baik, akan menimbulkan pengelolaan jam kerja yang baik pula. Jam kerja normal dapat diartikan sebagai hari kerja dengan jam tersisa untuk rekreasi dan istirahat(Sulasih, 2017). Membuat *planning* pekerjaan yang akan dikerjakan merupakan cara untuk memperbaiki manajemen waktu. Apabila *planning* pekerjaan belum dibuat, maka tidak ada acuan untuk memastikan bahwa tujuan akan tercapai. Adanya pengelolaan kegiatan kerja yang akan dibuat, seseorang dapat menghemat waktu dan kerja.

2.1.2 Indikator Jam Kerja

1. Waktu Kerja

Menurut Undang- Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan waktu kerja meliputi :

- a. 7 jam dalam sehari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu; atau
- b. 8 jam dalam sehari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu

2. Waktu Lembur

Pasal 78 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja, sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat - syarat sebagai berikut :

- a. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud diatas, wajib membayar upah lembur.

3. Waktu Istirahat

Pasal 79 ayat 1 dan 2 UU No. 13 tahun 2003, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat serta cuti kepada pekerja yang meliputi hal sebagai berikut :

- a. Istirahat antara jam kerja, dilakukan sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam hitungan jam kerja

- b. Istirahat dalam mingguan, dilakukan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- c. Cuti tahunan, dilakukan sekurang-kurangnya 12 hari kerja, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus
- d. Istirahat panjang, yang dilakukan sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepada sumber daya manusia (SDM) untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo,2017). Beban kerja menurut Permendagri No. 12 tahun 2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Setiap pekerja bekerja dalam kondisi sehat serta tanpa membahayakan diri sendiri maupun pekerja atau orang lain, sehingga perlu diadakannya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja sehingga akan menimbulkan produktivitas kerja yang maksimal. Beban kerja juga memiliki arti

sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas sebuah pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam kurun waktu tertentu (Novriansyah,dkk 2019). Apabila karyawan mendapat tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki, maka dapat menimbulkan adanya beban kerja (Omar,dkk 2015). Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja yaitu berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma yang menjadi tanggung jawab karyawan, untuk mengukur beban kerja adalah jam kerja dan produktivitas. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya (Gibson, 2009). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilakukan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dikerjakannya. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Akan tetapi beban kerja yang sedikit akan menimbulkan perasaan bosan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor somatik meliputi jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, gizi, serta kondisi kesehatan individu dan faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, serta kepuasan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh individu atau karyawan yang meliputi tugas-tugas yang dikerjakan bersifat fisik seperti contoh pada tempat kerja, sarana prasarana kerja, serta sikap kerja. Organisasi kerja juga mempengaruhi beban kerja seperti lama waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam serta sistem pengupahan.

Sedangkan menurut Gibson (2009) faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. Tekanan Waktu

Desakan waktu atau *deadline* juga dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan sehingga mengakibatkan timbul kesalahan bahkan dapat membuat kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal Kerja

Standart adalah 8 jam dalam sehari selama 1 minggu. Terdapat 3 tipe jadwal kerja yaitu *night shift*, *long shift*, *flexible work shift*. Ketiga tipe jadwal kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh.

3. Kebisingan

Faktor ini dapat mempengaruhi efektifitas dalam menyelesaikan tugas, hal ini dapat mengganggu konsentrasi sehingga dapat mengganggu pencapaian tugas yang nantinya akan menambah beban kerja.

4. *Information Overload*

Besarnya informasi yang diterima oleh karyawan dalam waktu yang sama, menyebabkan beban kerja semakin berat apabila hal ini tidak di tangani dengan baik akan menimbulkan efek bagi kesehatan.

5. *Temperature Extremes*

Tingginya temperatur dalam ruangan juga menimbulkan dampak pada kesehatan, apabila kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengaman.

6. Tangung Jawab

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap seseorang akan berdampak tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2016) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang Harus Dicapai

Besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan.

Mengatasi kejadian yang tidak terduga yaitu melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi

4. Standar Pekerjaan

Perasaan yang timbul dari individu mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil dari proses yang mengacu dan dapat diukur selama jangka waktu tertentu berdasar ketetapan atau persetujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017). Kinerja juga dapat di definisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, 2015). Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut memiliki peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, sehingga perlu adanya pengelolaan organisasi untuk mendapat kinerja sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan berdasarkan ketetapan yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja pada umumnya digunakan sebagai tolak ukur oleh perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan. Karyawan harus mementingkan kepentingan serta kepuasan dengan memberikan pelayanan yang baik, disiplin, serta inovatif yang akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dapat membantu kualitas perusahaan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wirawan (2009) sebagai berikut :

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal yaitu faktor-faktor yang muncul dari dalam diri karyawan atau dalam arti faktor yang diperoleh karyawan ketika karyawan tersebut berkembang. Selain itu faktor internal juga berarti faktor bawaan seperti kemampuan karyawan, sifat atau karakter karyawan, serta kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan. Faktor yang diperoleh anatolain yaitu pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja serta motivasi kerja.

2. Faktor Internal Lingkungan Organisasi

Faktor internal lingkungan organisasi yaitu *support* atau dukungan dari dalam organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Faktor internal lingkungan organisasi antara lain visi dan misi organisasi, kebijakan organisasi, tujuan organisasi, sistem manajemen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

3. Faktor Eksternal Lingkungan Organisasi

Faktor eksternal Lingkungan organisasi yaitu dimana kondisi, kejadian yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi. Faktor eksternal lingkungan organisasi antara lain yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial dan budaya.

2.3.3 Indikator Kinerja

Terdapat 5 indikator kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006), yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat dihitung dari persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, serta kesempurnaan atas hasil tugas yang diberikan kepada karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu besaran jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan banyaknya aktivitas yang terselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dapat dilihat dari hasil *output* dan bagaimana memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya yang ada di organisasi untuk dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang pada praktiknya dapat menjalankan fungsi kerjanya dan karyawan

tersebut memiliki sebuah komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Variabel & Metode Analisis	Hasil Penelitian
Iskandar (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	<ul style="list-style-type: none"> - Karakteristik Individu (X_1) - Beban Kerja (X_2) - Lingkungan Kerja (X_3) - Kinerja Karyawan (Y) <p>Metode analisis, Regresi berganda</p>	<p>Variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
Riny & Dody (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja (X_1) - Stres Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y) <p>Kuesioner</p>	<p>Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
Malik & Rully	Pengaruh Beban Kerja dan Stres	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja (X_1) 	Variabel beban kerja berpengaruh

(2021)	Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	- Stres Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y) Kuesioner	negatif terhadap kinerja karyawan Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Rolos,dkk (2018)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	- Beban Kerja (X_1) - Kinerja Karyawan (Y) Kuesioner	Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
Dian (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	- Beban kerja (X_1) - Lingkungan kerja (X_2) - Kinerja pegawai (Y) Analisis regresi linier berganda	Variabel beban kerja kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Cendy (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Candi Golf Semarang	- Lingkungan kerja (X_1) - Kompensasi (X_2) - Beban kerja (X_3) - Kinerja Karyawan (Y_1) Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Variabel lingkungan kerja positif terhadap kinerja karyawan Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Widiana & Wenagama (2019)	Pengaruh Jam Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pendapatan dan Kesejahteraan Pekerja pada Industri Genteng	<ul style="list-style-type: none"> - Jam Kerja (X_1) - Pengalaman kerja (X_2) - Pendapatan (Y_1) - Kesejahteraan (Y_2) <p>Regresi linier berganda</p>	<p>Variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan dan kesejahteraan karyawan</p> <p>Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan dan kesejahteraan karyawan</p> <p>Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
Yeni & Okmaida (2021)	Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Muara Bungo	<ul style="list-style-type: none"> - Jam kerja (X_1) - Imbalan (X_2) - Kinerja karyawan (Y) <p>Regresi linier berganda</p>	<p>Variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
Novriansyah, dkk (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X_1) - Beban kerja (X_2) - Kinerja (Y) 	<p>Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap</p>

	Daerah Kabupaten Bungo)		kinerja karyawan
Ichsan (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	- Beban kerja (X_1) - Stres kerja (X_2) - Kinerja karyawan (Y)	Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan data tabel penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila jam kerja semakin baik maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sedangkan variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melihat bahwa keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada berhasilnya setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hana, dkk (2018) menyatakan bahwa perbedaan jam kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Sebagian besar karyawan tidak sepenuhnya mengerjakan tugasnya di tempat kerja, melainkan mereka memilih membawa tas yang akan dianyam untuk dikerjakan di rumah. Penelitian yang dilakukan oleh Agus, dkk (2021) mengatakan bahwa, pengurangan

jam kerja karyawan yang disebabkan oleh pembatasan covid-19 akan mengurangi kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jam kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grup Global Sumatra, semakin tinggi jam kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Neksen, Wadud, Handayani, 2021).

Jam kerja yang sama antar karyawan dapat membuat proses diskusi untuk mencari solusi dapat lebih cepat (Neksen, dkk 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Efni (2015) menyatakan bahwa semakin tinggi jam kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya apabila jam kerja rendah maka kinerja karyawan akan rendah pula. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Cahya, Rahayu, Prasastiningrum (2021) yang menyatakan bahwa pengurangan jam kerja akan mengurangi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Sehingga hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H1 : Jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

1.5.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dimana membutuhkan proses mental serta kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dianggap bukan sebagai beban kerja yang berat bagi karyawan, hal tersebut disebabkan karena karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan sehingga semua bentuk beban kerja yang telah diberikan kepada karyawan tidak akan menjadi beban kerja yang akan membebani karyawan (Nurwahyuni, 2019). Penelitian yang dilakukan

oleh Haedar, dkk (2021) menghasilkan bahwa beban kerja yang meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ahmad, dkk (2021) yang menghasilkan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja naik maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat (Ichsan, 2021)

Pemberian beban kerja oleh perusahaan yang efektif, dapat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal serta pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan tersebut. Beban kerja dalam organisasi dapat menjadi penentu kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila beban kerja semakin ringan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Novriansyah, Yeni, Firmansyah, 2019). Sehingga hipotesis dibangun sebagai berikut:

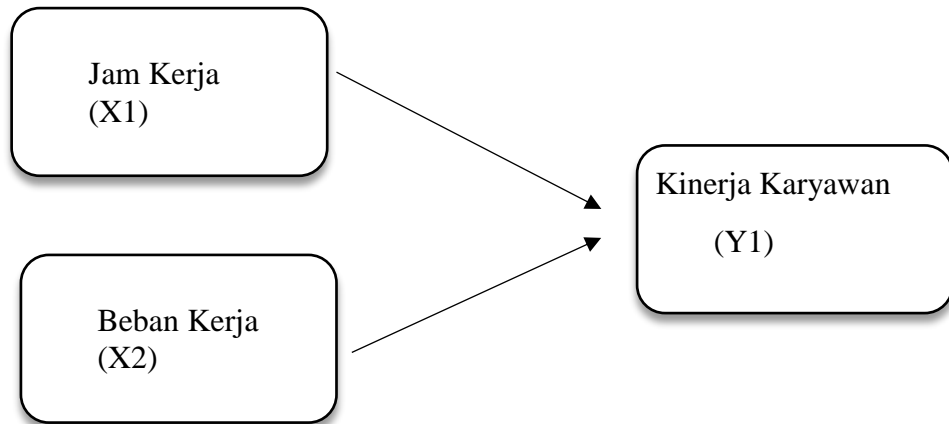
H2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.6 Model Penelitian

Model penelitian merupakan alur berpikir untuk menetapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan pada kajian pustaka, peneliti menyusun Model penelitian “Pengaruh Jam Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Berikut adalah Model penelitian :

Gambar 1. Model Penelitian



H1 : Jam kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y1)

H2 : Beban kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y1)

