

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai macam pengertian beserta uraian dan penjelasannya berkaitan dengan pengayaan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana pengaruh pengayaan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, dan kinerja terhadap tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

##### **2.1.1 Pengayaan Kerja**

Pemberian pengayaan kerja terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan adanya pengayaan kerja, maka seorang pekerja akan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat dan loyalitas terhadap perusahaan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Pengayaan Kerja**

Pengayaan kerja merupakan desain pekerjaan yang melibatkan sejumlah variasi isi pekerjaan, tingkat pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi, tanggung jawab dan ekonomi yang lebih besar untuk merencanakan,

mengarahkan, dan mengontrol pekerjaan. Pekerjaan yang telah mengalami menyediakan kesempatan bagi pekerjanya untuk mengembangkan diri dan merasa bermakna. Selain itu, juga menjadikan pekerja mempunyai loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan.

Dalam Wijayanto Dian (2018:144), pengayaan kerja merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa pengayaan kerja merupakan metode yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara memberikan tambahan kerja yang tingkat kemampuan serta tanggung jawab yang lebih tinggi dari tugas karyawan biasa.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Desain Pengayaan Kerja Bagi Perusahaan**

Menurut Robbins, Stephen dan Judge (2017), pengayaan kerja dapat dilakukan dalam beberapa bentuk desain antara lain seperti:

##### **a. Menggabungkan Tugas**

Penggabungan berbagai macam aktivitas kerja untuk memberikan yang lebih besar tantangannya dan kompleks pada tugas pekerjaan. Hal tersebut memungkinkan karyawan untuk dapat menggunakan berbagai macam keterampilan, variasi tugas yang dapat membuat pekerjaan terasa lebih bermakna dan penting. Hal ini akan meningkatkan keanekaragaman dan bermacam macam identitas tugas.

b. Menciptakan Unit Kerja

Salah satu aktivitas untuk memperkaya pekerjaan yaitu melalui pembentukan unit kerja yang alami dimana karyawan mendapatkan kepemilikan pekerjaan. Unit kerja berarti, bahwa tugas karyawan dilakukan sama, mengartikan dan mengidentifikasi secara menyeluruh. Kenaikan pada setiap karyawan menunjukan kemungkinan bahwa karyawan akan meninjau pekerjaannya yang berarti dan penting.

c. Menampilkan Hubungan Pelanggan

Karyawan sangat jarang kontak dengan pengguna produk ataupun jasanya. Jika hubungan tersebut dapat dibangun, komitmen kerja dan motivasi biasanya akan meningkat. Hal ini meningkatkan keanekaragaman otonomi, dan umpan balik bagi karyawan.

d. Memperluas Pekerjaan Vertikal

Kesenjangan (gap) antara melakukan dan mengontrol dikurangi *vertical loading* terjadi, Khususnya pada tanggung jawab. Ketika sebelumnya merupakan tanggung jawab manajemen. Tetapi, sekarang hal tersebut dipindahalihkan kepada karyawan sebagai bagian dari pekerjaan tambahan karyawan. Ketika pekerjaan dibebani secara vertikal, otonomi naik, karyawan akan merasa tanggung jawab personal dan akuntabilitas untuk *outcomes* atau dampak dari usaha karyawan.

e. Membuka Saluran *Feedback*

Dengan meningkatkan umpan balik, karyawan bukan hanya belajar tentang bagaimana seorang karyawan dapat menyamakan pekerjaannya.,

tetapi hanya dengan memperbaiki kinerja karyawan, memperburuk atau mengulang pada tingkat yang tetap. Idealnya umpan balik ini menyangkut tentang kinerja yang dapat diterima langsung seperti karyawan melakukan pekerjaannya dan perlu kebiasaan dasar manajemen.

### **2.1.1.3 Indikator Pengayaan kerja**

Ada beberapa indikator dalam pengayaan kerja dalam Greenberg dan Baron (2017) adalah sebagai berikut:

1. Variasi Keterampilan yang dibutuhkan (*Skill Variety*)

*Skill variety* adalah Ketika karyawan harus menggunakan segala bentuk keterampilan dan keahliannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pekerjaan yang memiliki keahlian tinggi dapat membuat karyawan untuk menggunakan keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan tugas tersebut.

2. Kewenangan dan Tanggung Jawab (*Autonomy*)

Merupakan tingkat atau keadaan suatu pekerjaan dapat memberi kebebasan kepada para karyawan untuk merancang dan merencanakan tugas program aktivitas kerjanya.

3. Umpan Balik Tugas Yang Telah Diselesaikan (*Feedback*)

Pada Tingkat ini karyawan mendapat umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil pekerjaannya. Umpan balik ini mengacu terhadap informasi yang diberikan pada karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan.

4. Prosedur dan Kejelasan Tugas (*Task Identity*)

Pada tingkat ini menjelaskan bagaimana suatu pekerjaan dapat memerlukan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat dipahami untuk diidentifikasi.

#### **2.1.1.4 Tujuan Pengayaan Kerja**

Terdapat beberapa tujuan dari adanya pengayaan kerja:

1. Membuat suatu pekerjaan menjadi lebih bermakna, menyenangkan, dan memuaskan
2. Memberikan lebih banyak otonomi dalam merencanakan dan mengontrol pekerjaan.
3. Memberikan pekerjaan lebih banyak tanggung jawab
4. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meraih penghargaan, pengakuan, peningkatan, kemajuan dan pengembangan. Sehingga nantinya karyawan akan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja.

#### **2.1.2 Pengembangan karir**

Pengembangan Karir merupakan salah satu metode yang dibuat suatu organisasi atau perusahaan untuk mendorong motivasi dan semangat kerja seorang individu dalam melakukan aktivitas-aktivitas di perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir, seorang tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Dalam Elbadiansyah (2019:131) pengembangan karir merupakan kegiatan atau aktivitas pengembangan diri guna menyiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Menurut Fattah (2018) Pengembangan Karir merupakan suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ammar Balbed (2019) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir, karyawan dapat merasa adanya kepastian dalam karir yang akan dicapai di waktu yang akan datang, sehingga hal ini dapat diimbangi dengan kinerja karyawan yang optimal.

Pengembangan karir merupakan proses dari peningkatan kemampuan kerja karyawan yang dapat mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Di mana pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik.

Selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pengembangan kariri juga dapat memberikan peningkatan motivasi kerja karyawan. Manfaat dari pemberian pengembangan karir kepada karyawan, maka secara langsung hal tersebut dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam

menyelesaikan tugasnya. Program pengembangan karir dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

### **2.1.2.2 Bentuk Pengembangan Karir**

Menurut Cardoso dalam Sunyoto (2019:138) bahwa dalam jenis atau bentuk pengembangan karir dibagi menjadi tiga, adalah sebagai berikut:

#### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan usaha yang dapat memperbaiki kualitas karyawan pada pekerjaan tertentu yang sedang dalam tanggung jawabnya sebagai karyawan. Agar lebih efektif biasanya pelatihan dapat mencakup kegiatan Pendidikan berupa aktivitas–aktivitas pembelajaran yang udah terencana, Kemudian didesain sebagai aktivitas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

#### **2. Promosi atau Kenaikan Jabatan**

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan berawal dari tingkat terendah menuju ke tingkat yang lebih tinggi, pada prosesnya ini akan diikuti dengan terus meningkatnya tanggung jawab, status sosial, dan hak seorang karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kemampuan, potensi, dan keahlian. Maka karyawan dapat dipromosikan dan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Kemudian beban pekerjaan juga akan semakin besar tanggung jawabnya.

### 3. Mutasi atau Perubahan Jabatan

Mutasi yaitu aktivitas kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Mutasi jabatan inimenjadikan karyawan yang dipindah posisikan ke posisi tertentu, ataupun lokasi dan cabang kantor perusahaan tertentu.

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Dalam Suntoyo, (2019:186) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir berupa sebagai berikut:

##### a. Hubungan Antara Karyawan dan Organisasi

Pada keadaan ideal biasanya karyawan dan organisasi perusahaan akan berada dalam situasi hubungan yang saling menguntungkan. Pada situasi ini karyawan dan organisasi mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Maka, dengan terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi pengembangan karir.

##### b. Personalitas Karyawan

Personalitas atau kepribadian karyawan yang baik menjadi salah satu tolak ukur penilaian karyawan yang dilakukan oleh manajemen karir karyawan. Karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, dan disiplin akan menjadi poin penting yang baik bagi karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan jika kepribadian karyawan menyimpang seperti, egois, apatis, dan terlalu emosional akan

sulit dibina oleh manajemen karir, karena personalitas nya yang cenderung tidak peduli dengan reputasi karirnya.

c. Faktor-Faktor Eksternal

Apabila karyawan sedang mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, namun hal tersebut harus terkendala karena adanya pihak yang dikeluarkan dari luar organisasi. Faktor eksternal ini yang dapat mempengaruhi manajemen karir menjadi tidak jelas karena intervensi atau campur tangan dari pihak luar.

d. Politisasi dalam Organisasi

Manajemen karir karyawan dapat terkendala jika ada faktor lain seperti hubungan relasi teman, nepotisme, intrik-intrik dan hal lainnya yang mempengaruhi karir karyawan dibandingkan dengan prestasi kerja karyawan. Atau dalam arti lain tingkat politik dalam perusahaan sudah tidak sehat, maka hal ini membuat manajemen karir dapat dipastikan akan mati dengan sendirinya.

e. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat berpengaruh terhadap berbagai macam hal dalam perusahaan. Seperti apabila organisasi memberikan sistem penghargaan yang baik yang ditunjukkan pada setiap prestasi karyawan dengan memberikan kredit poin dalam jumlah tertentu.

f. Jumlah Karyawan

Berdasarkan realita yang terjadi dapat dikatakan bahwa semakin banyak karyawan maka akan semakin ketat persaingan karyawan dalam

mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan, dan apabila semakin sedikit jumlah karyawan dalam perusahaan maka potensi karyawan semakin besar dalam mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan dalam meraih tujuan karir.

g. Ukuran Organisasi

Pada ukuran organisasi apabila semakin besar organisasi, maka jumlah jabatan dan jumlah personel karyawan akan lebih banyak. Selanjutnya akan semakin kompleks tugas manajemen karir karyawan. Tetapi, kesempatan untuk promosi jabatan dan rotasi karyawan menjadi lebih banyak.

h. Kultur atau Budaya Organisasi

Organisasi perusahaan pastinya memiliki budaya organisasi dan aktivitas kebiasaan tertentu. Adanya berkultur profesional, rasional, objektif, dan demokratis. Di mana kultur ini akan lebih menghargai prestasi kerja karyawan dan mememetingkan senioritas karyawan.

i. Tipe Manajemen

Berdasarkan teoretis normatif, semua manajemen sama. Tetapi dalam implementasinya, manajemen organisasi kemungkinan akan berlainan dengan manajemen organisasi yang lain. Jika manajemen bersifat tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya akan lebih kecil. Sedangkan jika manajemen cenderung bersifat terbuka maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung lebih besar.

#### **2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir**

Dalam mengukur tercapainya suatu variabel, maka dibutuhkan indikator-indikator yang tepat untuk dapat menjadi segala macam gejala atau suatu Tindakan nyata yang akan mempengaruhi suatu hal seperti pengembangan karir.

Menurut Rivai (2018: 44-45) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Asumsi kinerja karyawan yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir, Ketika kinerja karyawan berada di bawah standar dan tidak fokus pada pengembangan karir yang lain, maka tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai. Dari hal ini terlihat bahwa kemajuan karir terletak pada kinerja karyawan dan prestasi karyawan.

2. Eksposur (*Exposure*)

Eksposur untuk memahami apa yang diharapkan dari adanya pemindahan, promosi atau kesempatan kerja lain dengan melakukan tugas kondusif. Dengan adanya eksposur, karyawan dapat mengetahui peluang apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan karir.

3. Jaringan Kerja (*Networking*)

Adanya hubungan jaringan antar karyawan satu dengan karyawan yang lain dan dengan kelompok profesional, situasi ini akan memberikan suatu ikatan kerja atau jaringan kerja yang baik dalam organisasi perusahaan.

Jaringan kerja tersebut nantinya akan sangat bermanfaat untuk karyawan dalam pengembangan karir.

#### 4. Pembimbing dan Sponsor

Dengan adanya mentor, dapat membantu karyawan untuk mengevaluasi segala aktivitas Kinerjanya. Selanjutnya ini akan berdampak pada pengembangan karir karyawan dimana masukan dan nasehat yang diberikan oleh pembimbing ini dapat membantu karyawan dalam proses pengembangan karir.

#### **2.1.2.5 Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan utama dalam pengembangan karir adalah meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih efektif dan efisien dalam memberikan hasil yang memuaskan, dan dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:166) menjelaskan bahwa pengembangan karir bertujuan untuk, sebagai berikut:

1. Memberikan kepastian arah tujuan karir karyawan pada lingkungan organisasi perusahaan.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi perusahaan bagi karyawan yang memiliki kualitas dan kredibilitas tinggi.
3. Memberikan kemudahan bagi manajemen dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia, terlebih dalam mengambil keputusan dibidang karir dan perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang sesuai dengan rencana pengembangan organisasi.

4. Memberikan kemudahan administrasi kepegawaian, terutama dalam melakukan kegiatan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi maupun demosi jabatan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Dalam sumber daya manusia, disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap tujuan yang diharapkan oleh organisasi perusahaan. Karyawan perusahaan diharapkan mampu untuk memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Apabila karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik, hal tersebut akan berpengaruh terhadap organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja identik dengan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi/perusahaan. Manajer sumber daya manusia akan menilai sejauh mana tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Sama hal seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2019) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan dapat merubah suatu perilaku dan juga sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian karyawan harus mampu melaksanakan seluruh kegiatan kinerja dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan

tenaga dan juga pikirannya dalam mendukung terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan keteraturan pada peraturan organisasi atau perusahaan dan juga pada norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Ramon (2019) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku diperusahaan atau sekitarnya. Dimana kesadaran merupakan sikap atau perilaku seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan sikap adalah tingkah laku dan perbuatan seseorang atau karyawan perusahaan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pendapat ahli dapat dikatakan bahwa mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus

mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

Menurut Ernawati (2016) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Sikap mental (mental attitude)
- b) Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa
- c) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib

Aspek merupakan upaya paling terpenting agar mencapai tujuan. Timbulnya hasil suatu pekerjaan, ialah hasil dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari harinya. Seseorang karyawan yang memiliki hasil yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan peraturan yang ada di perusahaan, serta adanya dorongan dari diri sendiri.

### **2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Organisasi perusahaan harus dapat memahami dan mempelajari perilaku dan sifat yang dimiliki karyawan. Selain itu, sifat dan perilaku karyawan sangat mencerminkan dampak dan pengaruh terhadap pemilihan bentuk kedisiplinan mana yang cocok dan dapat diterapkan pada karyawan.

Menurut Ilahi (2017) terdapat bentuk yang dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja dua bentuk tersebut, antara lain:

1. *Selfimposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

## 2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Dimana untuk mengetahui disiplin kerja karyawan, makaharus mengetahui indikator-indikatornya.

menurut Simamora dalam Nopitasari (2019:15-16) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepatuhan Pada Peraturan

Kepatuhan pada peraturan merupakan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

#### 2. Efektif Dalam Bekerja

Efektif dalam bekerja adalah bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan. Karyawan diharapkan mampu bekerja secara optimal.

#### 3. Taat Tindakan Korektif

Tindakan korektif adalah sikap korektif karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

#### 4. Kehadiran Tepat Waktu

Kehadiran tepat waktu merupakan perilaku karyawan yang taat terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

#### 5. Ketepatan waktu kerja

Adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana dan ketentuan perusahaan

### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Aziz (2019) Dalam disiplin kerja ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ada lima, yaitu:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Dalam disiplin kerja tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup memberikan tantangan bagi kemampuan

karyawan. Tujuan (pekerjaan) ini dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat mempengaruhi dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus bisa memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya, seperti, jujur, berdisiplin, adil, dan mempunyai komitmen tinggi.

## 3. Balas Jasa

Gaji dan kesejahteraan dapat memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan perusahaan. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau bisa juga disebut loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## 4. Sanksi Hukum

Dalam disiplin kerja Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin segan untuk dapat melanggar peraturan dan kebijakan perusahaan.

## 5. Pengawasan

Pengawasan merupakan Tindakan nyata yang paling efektif dalam menentukan dan mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan adanya pengawasan ini berarti pimpinan atau atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

### **2.1.3.5 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017) menyatakan bahwa maksud dan tujuan agar terpenuhinya sasaran disiplin kerja adalah dapat terpenuhi tujuannya sebagai berikut:

#### **1. Tujuan umum disiplin kerja**

Yaitu demi terciptanya kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun seterusnya.

#### **2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:**

- Agar para tenaga kerja dapat menepati segala bentuk peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan juga mampu melaksanakan perintah manajer.
- Dapat melakukan ataupun melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat memberikan penanganan yang maksimum kepada pihak-pihak tertentu yang sedang berada dalam hubungan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan baik.
- Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- Tenaga kerja mampu memperoleh ntingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka Panjang dan jangka pendek.

#### **2.1.4 Kinerja**

Secara umum Kinerja merupakan aktivitas kerja yang diwujudkan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau tolak ukur penilaian terhadap karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik yaitu suatu langkah untuk mencapai tujuan oprganisasi. Maka dari itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan dari organisasi perusahaan, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

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

Setiap Perusahaan tentu mengharapkan dan menginginkan bahwa seluruh karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Masalah yang berhubungan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian pihak manajemen dalam mencapai tujuan bersama perusahaan yang diinginkan.

Kemuka berdasarkan Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuaidengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dalam Fahmi (2017:188) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Menurut Edison (2018:176) kinerja adalah hasil yang telah diperoleh organisasi perusahaan secara *profit oriented* atau *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan beberapa teori definisi kinerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan di dalam suatu perusahaan selama waktu periode tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di dalam perusahaan dengan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan terhadap kinerjanya.

#### **2.1.4.2 Karakteristik Kinerja**

Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017:60) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki Rasa Tanggung Jawab Tinggi

Artinya seorang individu dituntut agar dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi. Apabila seorang individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat menjadi tolak ukur seberapa besar peran karyawan dalam mendorong tercapinya suatu tujuan perusahaan.

2. Berani Mengambil dan Menanggung Resiko Yang Dihadapi

individu yang mampu mengambil dan menanggung resiko pekerjaan di dalam perusahaan, ini menjadi satu langkah lebih maju dari karyawan lain yang hanya berusaha mempertahankan karir pekerjaannya di perusahaan.

### 3. Memanfaatkan Umpan Balik (*feedback*) Yang Konkrit Dalam Seluruh Kegiatan Kerja Yang Dilakukan

Dapat memanfaatkan umpan balik yang konkrit merupakan salah satu integritas yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja adalah:

##### 1. Faktor Kepemimpinan

Secara psikologis, kemampuan ini terdiri dari kemampuan potensian kemampuan *reality*. Yang artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ yang tinggi dengan Pendidikan yang cukup memadai untuk jabatan yang diperoleh dan juga terampil dalam melaksanakan tugas perusahaan, sehingga akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

##### 2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi perusahaan. Pimpinan maupun karyawan yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila

mereka memiliki sikap negatif terhadap kinerjanya, maka akan menunjukkan motivasi yang rendah.

Berdasarkan faktor di atas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah berasal individu seseorang tersebut dan faktor lain diluar individu seperti peran pemimpin dalam memotivasi kinerja dalam perusahaan. Selanjutnya bagaimana cara dan kebijakan organisasi perusahaan yang dapat menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan baik.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator yang dapat mengukur variabel tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja yaitu, seberapa baik kinerja seseorang dalam melakukan tanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Kualitas kerja juga menentukan sejauh mana kredibilitas dari pegawai perusahaan dalam bekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan indikator tentang seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam perusahaan. Dari kuantitas ini dapat menentukan seberapa cepat kinerja pegawai dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

3. Pelaksanaa Tugas

Pelaksanaan tugas yaitu bagaimana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif, benar dan akurat dengan tanggung jawab yang dilakukan dan juga mampu menyelesaikan masalah.

#### **2.1.4.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:10) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sikap saling mengerti anatara sesama karyawan tentang persyaratan dan aturan kinerja.
2. Mencatat dan mengapresiasi kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bisa mencetak prestasi kerja.
3. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan rasa kepedulian terhadap karir dan pekerjaanya.
4. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, agar pegawai dapat termotivasi untuk berprestasi.

Menurut Wilson (2018:232), bahwa bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan antara lai adalah:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Peran dari penilaian kinerja adalah sebagai nilai tolak ukur kinerja setiap individu dalam perusahaan. Tujuan dari hal ini adalah memberi dan menentukan jumlah dan jenis kompensasi sebagai hak individu dalam organisasi perusahaan. Dan juga sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pegawai.

## 2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu atau karyawan dalam organisasi perusahaan akan dinilai kinerjanya selama melakukan aktivitas kerja di dalam perusahaan. Apabila memiliki kinerja yang rendah maka akan dilakukan pengembangan kerja melalui Pendidikan dan pelatihankerja.

## 3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam perusahaan harus dijaga dengan baik, tujuannya agar memberikan manfaat seperti 1) Pengembangan perusahaan dari individu, 2) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, 3) Perencanaan sumber daya manusia, 4) Penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi perusahaan, 5) Audit atas sistem sumber daya manusia.

## 4. Dokumentasi

Pada dokumentasi penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagaidasar tindak lanjut dari posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja berhubungan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteia untuk menguji validitas.

### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan salah satu upaya penulis dalam melakukan penelitian yang mengacu pada penelitian sebelumnya agar memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut

merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No (1)	Penulis dan Judul Penelitian (2)	Hasil Penelitian (3)	Sumber (4)	Persamaan (5)	Perbedaan (6)
1.	Yemima, Joyce Lapijan dan Willem (2020) <i>The Analysis of Job Enrichment Among Employee in Badan Pendapatan Daerah Kota Manado</i>	<i>Job Enrichment</i> memiliki pengaruh baik, dan pengaruh yang efektif terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol.8, No.4, Oktober 2020	Pengayaan kerja Karyawan	Tidak terdapat, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja
2.	Galang, Rike, dan Nuraidya (2022) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan pengembangan Karir dan kompensasi terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Experss Hub Kediri	pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	EBISMEN Riset Riset Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Vol.1 No.3, September 2022	Terdapat variabel, pengembangan karir dan kinerja sebagai Y	Tidak terdapat variabel x berupa pengayaan kerja dan Disiplin Kerja
3.	Ahmad Rizal, Rahayu Rica, Miftah El Fikri (2019) Pengaruh Karakteristik pekerjaan (Pengayaan Kerja) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Niaga Sejati jaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengayaan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Tools Vol 11, No. 2, Desember 2019	Pengayaan Kerja Disiplin Kerja dan Kinerja	Variabel X2 Pengembangan Karir

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4.	Ammar Balbed (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan	Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	E-Jurnal Manajemen, Vol.8,No.7, 2019	Terdapat variabel X (Pengembangan Karir) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Tidak terdapat <i>Job Enrichment</i> dan Disiplin Kerja
5.	Mulya, Sukomo, Kasma (2019) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada DPPKB Kota Banjar)	Pengembangan Karir dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan	<i>Business Management and Entrepreneurshi p Journal</i> , Vol.1, No.2, Juni 2019	Terdapat Variabel X yaitu Pengembangan Karir	Tidak Terdapat Variabel X <i>Job Enrichment</i> dan Disiplin Kerja serta Variabel Y Kinerja Karyawan
6.	Fadillah, Adi, Justri (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi <i>Covid-19</i> (Studi Kasus PT. Telekomunikasi Seluler (Gra PARI) Kota Makassar)	Hasil (Uji F), variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y Kinerja Karyawan	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol.3 No.2, Juni-Desember 2021	Terdapat Variabel X yaitu Disiplin Kerja	Tidak terdapat Variabel X Motivasi, <i>Job Enrichment</i> dan Pengembangan Karir

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7.	Kristin Juwita (2019) Pengaruh pengembangan karir Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol.14 No.2 Tahun 2019	Terdapat Variabel X Disiplin kerja dan Variabel Y Kinerja Karyawan	Tidak terdapat Variabel X Kepuasan Kerja, <i>Job Enrichment</i> dan Pengembangan Karir
8.	Sarman Sinaga (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PELNI LHOKSUM-AWE	Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Darma Agung Vol.29, No.3, Desember 2021	Terdapat Variabel X Disiplin Kerja serta Variabel Y Kinerja Karyawan	Tidak terdapat Variabel X <i>Job Enrichment</i>
9.	Dila Damayanti, Satrio Nugroho, dan Shafira Salsabila (2022) Pengaruh Pengembangan Karir Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir Disiplin Kerja dan komitmen organisasional memiliki Pengaruh positif dan signifikan bagi Kinerja Karyawan	Jurnal Riset Manajem-en Vol.9, No.2, Juli 2022	Terdapat Variabel X pengembangan karir dan Disiplin Kerja Serta Variabel Y Kinerja Karyawan	Tidak terdapat Variabel X <i>Job Enrichment</i>

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan peran sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan organisasi melalui karyawan atau anggota organisasi lainnya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan. Perusahaan dalam perannya dapat memberikan sistem dan upaya menilai kinerja karyawan seperti adanya pengayaan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong perusahaan dalam mencapai sasaran tujuan.

Dalam Wijayanto Dian (2017:144), pengayaan kerja merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan.

Ada beberapa indikator dalam pengayaan kerja menurut Teresia & Suyasa (2018) dalam Greenberg dan Baron (2003) adalah sebagai berikut: (1) Variasi keterampilan yang dibutuhkan (2) Kewenangan dan tanggung jawab (3) Umpan balik yang telah diselesaikan (4) Prosedur dan kejelasan tugas.

Dengan adanya pengayaan kerja pada suatu perusahaan diharapkan mampu memberikan rasa loyalitas tinggi karyawan terhadap kinerja di perusahaan.

Uraian pendapat tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yemima, Joyce Lopian, dan Willem (2020) yang berjudul *The Analysis of Job Enrichment Among Employee in Badan Pendapatan Daerah Kota Manado*. Penelitian menunjukkan hasil bahwa Pengayaan kerja memiliki pengaruh baik, dan pengaruh yang efektif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian adanya pengayaan kerja merupakan hal yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Terdapat pengaruh antara pengayaan kerja dengan kinerja. Artinya semakin baik pemberian dan pengelolaan sistem pengayaan kerja kepada karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam perusahaan.

Dalam Marwansyah (2014:208) pengembangan karir merupakan kegiatan atau aktivitas pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang atau karyawan guna mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut pendapat Sutrisno (2019, Hal.165) Pengembangan Karir merupakan suatu peningkatan diri dalam mencapai tujuan karir. Di mana organisasi atau perusahaan menyusun perencanaan sebelumnya tentang apa saja yang perlu dikembangkan oleh karyawan selama bekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir merupakan salah satu upaya karyawan dalam suatu perusahaan untuk

mengembangkan atau meningkatkan tujuan karirnya sehingga selanjutnya pengembangan karir ini dapat menjadi berpengaruh juga pada prsetasi dan kinerja karyawan yang lebih baik.

Dalam pengembangan karir ada beberapa indikator yang perlu diketahui. Adapun indikator pengembangan karir menurut Rivai (2018, Hal.44-145) diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Prestasi Kerja (2) Eksposur (3) Jaringan Kerja (4) Pembimbing dan Sponsor.

Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya aktivitas pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan, diharapkan mampu menjadikan karyawan perusahaan memiliki kinerja yang semakin baik, dan juga tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ammar Balbed (2019) yang berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya aktivitas pengembangan karir, karyawan dapat memiliki potensi dalam meningkatkan tujuan karirnya.

Menurut Ramon (2019) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku diperusahaan atau sekitarnya. Dimana kesadaran merupakan sikap atau perilaku seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya. Sedangkan sikap adalah tingkah laku dan perbuatan seseorang atau karyawan perusahaan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang dimiliki perusahaan untuk memberikan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi norma-norma dan peraturan yang ada pada perusahaan agar organisasi dapat berjalan dengan efektif dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Agar dapat mengetahui disiplin kerja karyawan, maka terlebih dahulu harus mengetahui indikator-indikator dari disiplin kerja karyawan. Adapun indikator menurut Simamora dalam Nopitasari (2019: 15-16) yaitu: (1) Kepatuhan terhadap peraturan (2) Efektif dalam bekerja (3) Tindakan korektif (4) Kehadiran tepat waktu.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik.

Pendapat diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristin Juwita (2019) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya norma-norma dan peraturan perusahaan. Diharapkan

karyawan menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Edison (2018:176) kinerja adalah hasil yang telah diperoleh organisasi perusahaan secara *profit oriented* atau *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Artinya bahwa setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan dalam perusahaan dalam periode waktu yang telah ditentukan, maka itu merupakan hasil dari kinerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) adalah sebagai berikut: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Pelaksanaan Tugas. Menyadari akan pentingnya pengelolaan perusahaan yang didukung dengan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pimpinan atau manajer harus bisa memberikan perhatiannya dan juga menilai terhadap aktivitas kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pendapat dari uraian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarman Sinaga (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PELNI LHOKSUM-AWE. Dimana hasil yang didapatkan adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberlangsungan perusahaan dipengaruhi kinerja karyawan, dan kinerja baik karyawan dimulai dengan penyusunan perencanaan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan dari semua uraian di atas dapat disimpulkan bahwa baik pengayaan kerja, pengembangan karir maupun disiplin kerja, ketiganya memiliki

pengaruh dan peranan yang penting dalam operasional aktivitas perusahaan yang berdampak pada kinerja.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh Pengayaan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.”**