

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri merupakan hal yang penting dalam perekonomian di Indonesia (Hartarto, 2018). Dikutip dari laman dpmpt.kulonprogokab.go.id, Menteri Perindustrian (Menperin) Airlangga Hartanto mengatakan bahwa sektor industri berperan sebagai penggerak perekonomian di suatu negara dengan memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat luas serta memiliki nilai tambah yang besar sehingga industri mampu mengurangi tingkat kemiskinan dan tingkat pengangguran. Salah satu industri yang cukup umum dikalangan masyarakat adalah industri kuliner.

Industri kuliner merupakan salah satu dari 16 subsektor industri kreatif di Indonesia (Purbaningrum, 2020). Industri kuliner dapat dikatakan masuk ke dalam industri kreatif dikarenakan adanya nilai tambah produk yang diberikan lewat kreativitas yang dimiliki oleh pelaku industri kuliner, seperti tata cara pengolahan bahan makanan, adanya kreasi dalam meresepkan makanan serta kreasi dalam cara penyajian makanan. Industri kuliner merupakan salah satu subsektor industri yang tengah mengalami perkembangan yang cukup pesat.

Berdasarkan data dari Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) Indonesia yang dikutip dari laman Kompas.id, disebutkan bahwa subsektor kuliner menyumbang Rp 455,44 triliun atau sekitar 41 persen dari total PDB ekonomi kreatif sebesar Rp 1.134,9 triliun pada tahun 2020. Subsektor kuliner juga

menyerap tenaga kerja terbesar di ekonomi kreatif sebesar 9,5 juta. Hal ini memperlihatkan bahwa industri kuliner merupakan subsektor yang unggul dan terus akan berkembang di masyarakat (Rachmahyanti, 2022).

Setiap perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari kinerja karyawan (Suprpti, dkk., 2020). Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan serta menjadikan perusahaan sebagai salah satu industri yang unggul. Robbins (2018:260) menyatakan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas serta kemandirian dari karyawan.

Warung Sak Ade Asli Gianyar dapat dikatakan sebagai salah satu UMKM unggulan di bidang kuliner, namun terdapat juga permasalahan kinerja yang terjadi pada Warung Sak Ade Asli Gianyar. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan terhadap Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar ditemukan bahwa hasil penjualan tidak mengalami kenaikan yang signifikan tiap tahunnya. Kualitas produk yang dihasilkan juga cenderung mengalami perubahan yang ditandai dengan berubah-ubahnya cita rasa masakan. Fenomena lainnya yang terjadi adalah karyawan yang tidak memiliki semangat serta kemandirian untuk bekerja tanpa tekanan atau perintah atasan.

Berdasarkan fenomena tersebut, berikut adalah data hasil penjualan Warung Sak Ade Asli Gianyar dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022, yaitu:

Tabel 1. 1
Data Penjualan Warung Sak Ade Asli Gianyar

No	Tahun	Jumlah Penjualan	Kenaikan/Penurunan dari Tahun Sebelumnya	Persentase
1	2018	Rp 4.108.515.000	-	-
2	2019	Rp 3.447.850.000	- Rp 660.665.000	-16%
3	2020	Rp 1.085.463.000	- Rp 2.362.387.000	-69%
4	2021	Rp 1.487.375.000	Rp 401.912.000	37%
5	2022	Rp 2.168.323.000	Rp 680.948.000	46%

Sumber: Warung Sak Ade Asli Gianyar, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa hasil penjualan Warung Sak Ade Asli Gianyar mengalami penurunan pada tahun 2019 dan tahun 2020. Penurunan tersebut dikarenakan pada tahun tersebut terjadi wabah Covid-19. Tabel tersebut menunjukkan terjadi peningkatan pada tahun 2021 dan 2022, namun tidak terlalu signifikan dan tidak dapat melampaui hasil penjualan pada tahun 2018.

Suryani, dkk., (2020) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan harus bisa mengelola dengan baik sumber daya manusia agar karyawan dapat berkembang dan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berkembang yang dimaksud disini adalah adanya keterlibatan antara kondisi psikologis karyawan untuk bertahan hidup dan merasa bahwa tempat kerja adalah tempat untuk belajar. Karyawan yang diberi kesempatan oleh perusahaan untuk berkembang, cenderung dapat menyelesaikan permasalahan seperti rasa jenuh ketika bekerja, jumlah kehadiran, niat untuk

meninggalkan perusahaan, maupun merasa stres dengan pekerjaannya (Bagja dan Hadi, 2023).

Menurut Laily dan Ernawati (2020), berkembangnya karyawan di tempat kerja ditentukan oleh perilaku inovatif. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Purwanto, dkk., (2020) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku inovatif. Karyawan dituntut harus memiliki perilaku inovatif untuk efektifitas dan keberlangsungan dari suatu perusahaan. Menurut Hadi, dkk., (2020) kinerja karyawan yang maksimal juga dapat diperoleh dari perilaku inovatif karyawan di tempat kerjanya.

Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan (Astuti, 2019). Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif yang mereka miliki menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Menurut Sarmawa, *et al.*, (2022), perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien (Purwanto, dkk., 2020).

Fenomena yang terjadi di Warung Sak Ade Asli Gianyar adalah karyawan yang kurang memiliki perilaku inovatif. Berdasarkan keterangan dari Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar, karyawan cenderung pasif dan tidak kritis terhadap perkembangan yang ada. Karyawan juga kurang bisa menerima perubahan yang ada, seperti melakukan penolakan ketika perusahaan akan menambahkan teknologi baru terkait berjalannya kegiatan produksi maupun penjualan. Karyawan sering kali kurang percaya diri dalam menyampaikan ide-ide baru, padahal jika ide tersebut disampaikan, bukan tidak mungkin jika ide tersebut akan menjadi inovasi baru bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadi, dkk., (2020), Astuti (2019), Suprpti, *et al.*, (2020), Purwanto, dkk., (2020), Yasa, dkk., (2021), Irawati dan Nurfadilah (2021), Sarmawa, *et al.*, (2022), Isa (2022), dan Bagja dan Hadi (2023) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Widyantari dan Cipto (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulhan, dkk., (2022) menyatakan bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Manalu, 2020). Maharani dan Budianto (2019) menyatakan beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat

digunakan sebagai pembandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya. Rasa bosan akan muncul dari dalam diri karyawan jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaan, sebaliknya kemampuan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang dimiliki karyawan akan memunculkan rasa lelah yang dirasakan oleh karyawan tersebut (Qoyyimah, dkk., 2019).

Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar menyatakan bahwa karyawan ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk memasak dan memiliki tenaga yang cukup kuat akan dipekerjakan di bagian produksi, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk memasarkan produk, memiliki pengetahuan yang luas tentang produk dan bisa berkomunikasi dengan baik akan ditempatkan di bagian penjualan. Terjadinya kekosongan di suatu bagian akan diisi oleh karyawan di bagian lain untuk sementara waktu. Pertukaran posisi tersebut biasa terjadi ketika ada banyak karyawan yang sedang cuti.

Karyawan bagian penjualan bisa saja ditempatkan di bagian produksi jika ada karyawan bagian produksi yang sedang cuti. Pergantian posisi tersebut juga berlaku sebaliknya, jika karyawan bagian penjualan yang sedang cuti, maka bagian produksi yang akan mengisi bagian penjualan. Pergantian posisi menyebabkan karyawan harus memahami dan melakukan *Job Description* lain dimana tidak semua karyawan bagian produksi dapat

melakukan pekerjaan dari karyawan bagian penjualan dan tidak semua karyawan bagian penjualan dapat melakukan pekerjaan dari karyawan bagian produksi. Karyawan Warung Sak Ade Asli Gianyar menyatakan bahwa pergantian posisi sementara tersebut tentu saja akan menambah beban kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2020), Parashakti dan Putriawati (2020), Lestari, dkk., (2020), Neksen, dkk., (2021), Wewenggang, dkk., (2021), dan Nurhasanah (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Qoyyimah, dkk., (2019), Kaope dan Sundari (2021), Raharjo (2022), Johan dan Satrya (2023), dan Dewi dan Waruwu (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Bangun, *et al.*, 2019). Menurut Esthi dan Savhira (2019) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas karyawan yang gagal memenuhi standar dan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi (Suwanto, 2019). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang

terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hardian, 2020).

Budiman dan Steven (2021) menyatakan bahwa permasalahan disiplin kerja yang umumnya dilakukan oleh karyawan antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja (Handayani dan Soliha, 2020). Disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku (Araffat, *et al.*, 2020).

Berdasarkan wawancara terhadap Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar yang dilakukan karena keterbatasan data yang disebabkan tidak adanya mesin absensi, menyatakan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu fenomena yang terjadi. Karyawan banyak mengambil libur atau cuti selama waktu kerja, hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Perusahaan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi kemungkinan besar memiliki kinerja karyawan yang rendah karena target perusahaan sulit tercapai (Nurjaya, dkk., 2021). Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terlambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Muslimat dan Wahid, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Savhira (2019), Araffat, *et-al* (2020), Handayani dan Soliha (2020), Muslimat dan Wahid (2021),

Yusnandar (2021), dan Juliati (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), dan Kelibulin, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Inovatif, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Sak Ade Asli Gianyar”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar?
- 2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar?
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar.
- 2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar.
- 3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar.

1.4. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Warung Sak Ade Asli Gianyar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu pengetahuan

yang sudah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi. Wawasan dan pengetahuan peneliti diharapkan akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory (teori penetapan tujuan) yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwanto, 2019). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Tusholihah, dkk 2019).

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan (Kusnadi, dkk., 2022). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Handayani dan Soliha, 2020).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Ilmy, dkk., 2021). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. *Goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan

waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Hubungan antara teori penetapan tujuan ini dengan kinerja adalah bahwa setiap organisasi pasti memiliki target yang sudah ditetapkan, untuk mencapai target tersebut tentunya kinerja harus ditingkatkan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang memiliki perilaku inovatif, beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan dan disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Perilaku Inovatif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sifat untuk memperkenalkan sesuatu yang baru dan bersifat pembaruan atau kreasi baru. Karyawan yang memiliki sisi kreatif serta mampu untuk menunjukkan ide dan mengembangkan ide tersebut adalah karyawan yang diperlukan perusahaan. Perilaku inovatif karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan dalam menyikapi perkembangan teknologi. Karyawan yang dapat mengikuti alur perkembangan teknologi dan mampu memberikan ide-ide baru bagi perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu (Maharani dan

Budianto, 2019). Karyawan akan bekerja dengan efektif apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan. Tujuan perusahaan akan terwujud apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik karena beban yang diberikan sesuai porsi dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Menurut Wanta, dkk., (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Perusahaan biasanya menetapkan aturan seperti jam kehadiran dan jam pulang, tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta aturan mengenai hari libur. Aturan tersebut dibuat untuk mengefektifkan karyawan dalam bekerja. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Siregar (2019). Wewengkang, dkk., (2021), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lestari, dkk., (2020) kinerja adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh

organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Nurjaya, dkk., 2021). Menurut Fahmi (2020) kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Menurut Regen, dkk., (2020) kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori dari para ahli diatas maka pengertian kinerja merupakan hasil kerja pada setiap individu atau kelompok atau organisasi terbentuk dari beberapa aktivitas kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi dan kurun waktu tertentu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.1.2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Marbun, (2022), terdapat empat indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu:

- 1) Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas pekerjaan

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kualitas pekerjaan

Karyawan mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Menurut Yusnandar (2021), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.

4) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu cara untuk mengukur kualitas dari pelaporan keuangan setiap perusahaan serta suatu pemanfaatan informasi yang telah siap digunakan sebelum kehilangan makna oleh pemakai laporan keuangan dengan kapasitasnya yang masih tersedia dalam pengambilan keputusan

5) Efektivitas

Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh karyawan atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

6) Kemandirian

Kemandirian adalah kesiapan dan kemampuan karyawan untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif.

2.1.3. Perilaku Inovatif

2.1.3.1. Pengertian Perilaku Inovatif

Menurut Bagja dan Hadi (2023) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang diarahkan guna memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, dimana dapat bermanfaat dalam berbagai tingkatan organisasi. Perilaku inovatif sebagai akibat adanya tekanan persaingan yang kuat dan perubahan kebutuhan yang cepat mengharuskan perusahaan menemukan sesuatu yang baru baik berupa metode, produk, maupun pasar guna meraih keunggulan bersaing. Menurut Astuti, dkk (2019) perilaku inovatif adalah pembuatan, pengenalan dan penerapan ide atau gagasan baru dalam

pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi tersebut.

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi (Isa, 2022). Perilaku inovatif meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi serta perubahan dalam prosedur administrasi yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka (Sulhan, dkk., 2022). Menurut Puwanto, dkk. (2020) perilaku inovatif yaitu perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugasnya, kelompok kerjanya atau organisasinya.

Berdasarkan beberapa teori para ahli diatas maka perilaku inovatif merupakan perilaku seseorang atau tindakan individu yang mengacu kepada pengenalan atau penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Karyawan yang inovatif memiliki keunggulan dalam bekerja menjadikan karyawan tersebut sebagai nilai tambah di dalam organisasi.

2.1.3.2. Indikator Perilaku Inovatif

Bagja dan Hadi (2023) mengemukakan dan menyederhanakan menjadi empat indikator perilaku inovatif sebagai berikut:

1) Melihat Peluang/*Opportunity exploration*

Proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu karyawan untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.

2) Mengeluarkan Ide/*Idea generation*

Membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Karyawan yang tinggi dalam level ini akan dapat terlihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

3) Memperjuangkan/*Championing*

Melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.

4) Mengaplikasikan/*Application*

Karyawan memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Widyantari dan Cipto (2021) juga mengemukakan beberapa indikator perilaku inovatif antara lain:

1) Menciptakan Ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang

apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun di modifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya.

2) Berbagi Ide (*Idea Promotion*)

Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima.

3) Realisasi Ide (*Idea Realization*)

Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

2.1.4. Beban Kerja

2.1.4.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu (Dewi dan Waruwu, 2023). Karyawan yang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, tidak akan menjadikan tugas sebagai suatu beban kerja. Karyawan yang tidak berhasil menyesuaikan diri akan menganggap tugas dan kegiatan sebagai suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Johan dan Satrya, 2023).

Maharani dan Budianto (2019), menyatakan beban kerja merupakan suatu tindakan yang membutuhkan tahapan psikis atau kompetensi yang

dituntut dituntaskan pada waktu tertentu, baik bentuk fisik atau psikologis. Kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih dirasakan oleh karyawan (Parashakti dan Putriawati, 2020). Saputra, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa teori para ahli di atas, maka pengertian beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu menurut aturan yang telah disepakati oleh karyawan dan atasan.

2.1.4.2. Indikator Beban Kerja

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel beban kerja, terdapat indikator menurut Putra (2021), yaitu sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai.

Pandangan karyawan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan.

Mencakupi tentang pandangan yang dimiliki oleh karyawan 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) Penggunaan waktu.

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, waktu baku, atau dasar).

4) Standar pekerjaan

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

Indikator beban kerja menurut Saputra, *et al.*, (2019) yaitu sebagai berikut:

1) Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan psikologis (*psychological sstress load*)

4) Menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

2.1.5. Disiplin Kerja

2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Amas, dkk., (2021), disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wanta, dkk., (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Muslimat dan Wahid (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Lubis, (2021), disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin kerja dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Menurut Priatna dan Ariska, (2021), disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Menurut Widyawati, (2021) disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja juga bermanfaat mendidik

karyawan untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Kesimpulannya, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara karyawan untuk datang tepat waktu. Karyawan yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, diharapkan kinerjanya akan meningkat, melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.5.2. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat empat indikator-indikator disiplin kerja, (Nurlina, 2018), yaitu sebagai berikut:

1) Hadir tepat waktu

Sikap mampu hadir saat bekerja, tepat pada waktu yang telah ditentukan atau tidak terlambat pada bekerja.

2) Tidak pernah menunda pekerjaan

Sikap seseorang yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang di berikan atasan.

3) Patuh pada tata tertib yang berlaku

Sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di suatu organisasi.

4) Mentaati perintah atasan

Sikap bersedia mentaati perintah atasan yang berkaitan dengan tugas-tugas karyawan tersebut.

Menurut Kusmana (2019), terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Sanksi hukuman

Organisasi memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan memberikan contoh yang baik di dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Ketegasan pimpinan

Pimpinan tegas menegakan aturan, jika karyawan melakukan suatu kesalahan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1. Hubungan Variabel Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Hadi, dkk., (2020) dengan judul “Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 100 karyawan. Metode

pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk., (2019) dengan judul “Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)”. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Laily dan Ernawati (2020) dengan judul “*The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior On The Performance Of Batik Entrepreneurs*” dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 62 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 62 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa perilaku inovatif memediasi pengaruh *knowledge sharing* dengan kinerja kewirausahaan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Suprapti, *et al.*, (2020), dengan judul “*Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19*” dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 1.199 karyawan. Metode

pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, dkk., (2020) dengan judul “Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas” dengan jumlah sampel adalah sebanyak 92 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Widyantari dan Cipto (2021) dengan judul “Peran Perilaku Inovatif dalam Membentuk Kinerja Pegawai dengan Aspek Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi” Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji instrumen meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, uji-t, uji-f, uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Yasa, dkk., (2021) dengan judul “Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 200 orang dengan metode *purposive sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Nurfadilah (2021) dengan judul “Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura” dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 50 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan Sarmawa, *et al.*, (2022), dengan judul “*Innovative Work Performance as Mediation Organizational Culture on Employee Performance*” dengan jumlah sampel penelitian adalah 52 RCB dan responden dalam penelitian ini adalah 156 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan Sulhan, dkk., (2022), dengan judul “Peran *Work Productivity* pada Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Perilaku Inovatif Terhadap *Employee Performance*” dengan jumlah sampel penelitian adalah 114 karyawan yang dikumpulkan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Isa (2022), yang berjudul “*Human Capital, Organizational Learning and Their Effects on Innovation Behavior and Performance of Banking Employees*” dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 92 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Bagja dan Hadi (2023), yang berjudul “*The Influence of Creativity and Innovative Behavior on Employee Performance at Warung Muncang Puppet Center Bandung*” dengan jumlah populasi yaitu 32 orang karyawan yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Hubungan Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Budianto (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam”. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan

bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah, dkk., (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 304 karyawan dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan jumlah sampel yang digunakan dengan menggunakan teknik sampling jenuh pada penelitian ini sebanyak 68 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk., (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dengan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 120 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Wewengkang, dkk., (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung”. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, teknik penyebaran kuisisioner dan teknik kepustakaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Neksan, dkk., (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera”. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang diisi oleh 90 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode

kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Kaope dan Sundari (2021), yang berjudul "*The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali*" dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan yang langsung menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Hakman, dkk., (2021), yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19". Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 77 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021), yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru". Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner dan wawancara. Hasil penelitian menyatakan bahwa

Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Risal (2022), yang berjudul: "*The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in Regional Research and Development Agency*" dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan yang langsung menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2022), dalam Jurnal Internasional: "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" dengan jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 81 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2022), dalam Jurnal Internasional: "*The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance*" dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan yang langsung menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Johan dan Satrya (2023), yang berjudul “*Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction*”. Data empiris dikumpulkan dari 207 pegawai bank konvensional dengan menggunakan metode *survey online* Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Waruwu (2023), yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in PT. PLN (PERSERO) UPT Padang.*” dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan yang langsung menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3. Hubungan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Bangun, *et al.*, (2019), yang berjudul “*The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in Non-Production*

Departments PT. Team Metal Indonesia” dengan jumlah sampel sebanyak 94 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Savhira (2019), yang berjudul *“The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT Lestarindo Perkasa”* dengan jumlah populasi dan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 75 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”* dengan subjek penelitian dan sampel penelitian sebanyak 57 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, kuisisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, dkk., (2019), yang berjudul *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing”* dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 39

responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Araffat, *et al.*, (2020), yang berjudul “*The Influence of Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District*” dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 93 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Soliha (2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan” dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 80 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020), yang berjudul “*The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)*” dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuisisioner dan studi

dokumen. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Budiman dan Steven (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya)”. Jumlah populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 20 orang pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk., (2021) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh”. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 75 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Yusnandar (2021) yang berjudul “*Effect Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services)*”. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan kritis terhadap kinerja pegawai.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Juliati (2021), yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture, Work Ethos and Work Discipline on Employee Performance*”. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera)*”. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.