

BAB I

PENDAHULUAN

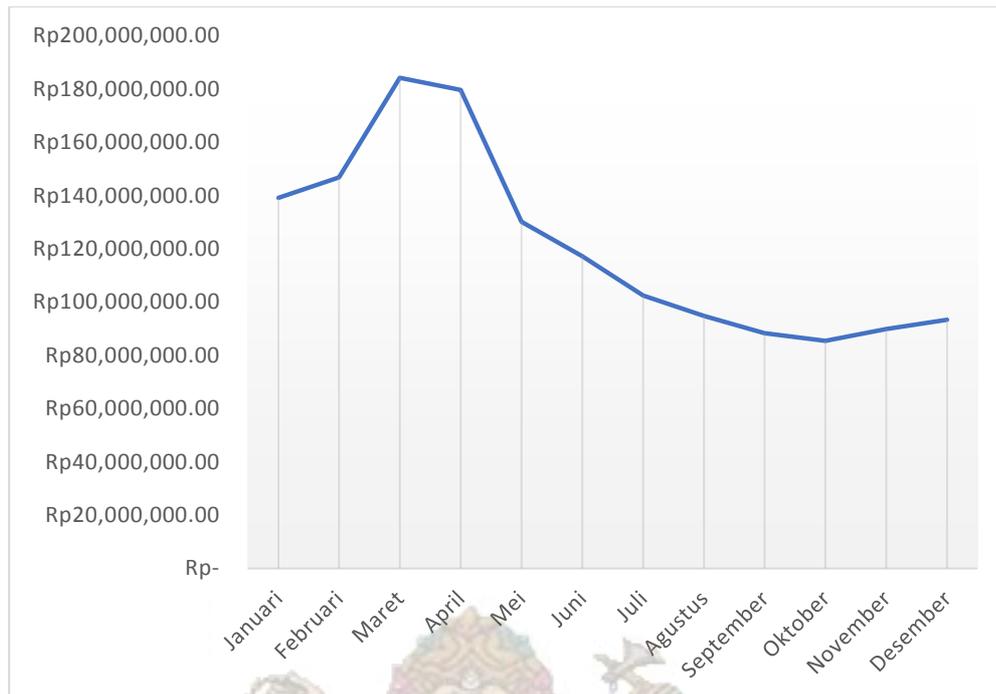
1.1. Latar Belakang

Pada era industri yang berkembang pesat seperti saat ini, perusahaan-perusahaan sedang giat-giatnya berlomba untuk menjadi yang terbaik dengan cara meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu factor penting yang dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak utama jalannya suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap visi misi perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan sebuah manajemen sumber daya manusia. Menurut Sunarsi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pendekatan yang bersifat strategis dan konsisten dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Bali adalah sebuah pulau di Indonesia yang dikenal karena memiliki pegunungan berapi yang hijau, terasering sawah yang unik, pantai, dan terumbu karang yang cantik. Selain itu, juga terdapat banyak tempat wisata religi seperti Pura Uluwatu yang terdiri di atas tebing. Di Selatan, kota pesisir pantai Kuta menawarkan wisata hiburan malam yang tak pernah sepi, sementara Seminyak, Sanur, dan Nusa Dua dikenal dengan suguhan resort yang populer. Hal ini dimanfaatkan oleh pemerintah dengan membawa para investor untuk berinvestasi di Bali dengan membangun tempat hiburan, resort

dan restaurant. Selain hal-hal yang telah disebutkan, Bali juga menjadi salah satu tempat untuk kesehatan seperti relaksasi dengan yoga dan meditasi. Karena pilihan yang ditawarkan Bali ini diminati banyak turis, baik dalam negeri maupun luar negeri maka banyak tempat hiburan, resort dan restaurant di Bali secara tidak langsung dituntut untuk menyajikan makanan atau minuman yang sehat guna mendukung tujuan para turis yang datang ke Bali untuk melakukan relaksasi. Sehingga dibutuhkan supplier bahan pokok makanan atau minuman berupa sayuran dan buah-buahan segar.

UD. Horti Bali Organik merupakan salah satu usaha dagang yang berkontribusi sebagai supplier bahan makanan berupa sayuran dan buah-buahan sejak tahun 2006 (menjadi badan usaha resmi pada tahun 2016) dengan jumlah karyawan 32 orang. Perusahaan ini hanya menyuplai sayuran dan buah-buahan ke hotel, resort dan restaurant yang berada di Bali. Adanya pandemi Covid-19 sejak tahun 2019 lalu membuat perusahaan ini menjadi merugi, di karenakan adanya penerapan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) oleh pemerintah. Segmentasi penjualan UD. Horti Bali Organik lebih dominan ke industri perhotelan dan restoran. Pandemi seperti sekarang ini mengakibatkan hotel dan restoran menjadi sepi sehingga permintaan terhadap UD. Horti Bali Organik terjadi penurunan. Hal ini dapat dilihat dari data pendapatan UD. Horti Bali Organik selama tahun 2020.



Sumber: UD. Horti Bali Organik (diolah 2022)

Grafik 1.1 Total Pendapatan UD. Horti Bali Organik Periode Januari-Desember 2020

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa pendapatan UD. Horti Bali Organik selama Januari-Desember 2020 cenderung mengalami penurunan. Permasalahan tersebut bertambah lagi dengan adanya aturan dari pemerintah yang mewajibkan untuk setiap perusahaan agar melakukan WFH (*Work From Home*). Sehingga untuk mengatasi permasalahan ini maka perusahaan membuat aturan, yaitu karyawan tidak lagi bekerja secara *full time* seperti biasa, melainkan hanya *part time*.

Permasalahan-permasalahan ini pada akhirnya berdampak secara tidak langsung pada penurunan kinerja karyawan UD. Horti Bali Organik. Menurut Rivai (2012) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Pengertian lainnya menurut Moehersono (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku. Sedangkan, menurut Mathias, dkk (2016) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Dan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari karyawan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2010) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Bruce (2003) mengatakan sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah karyawan yang berkinerja tinggi ini berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban

kerja. Namun dilihat dari kondisi yang terjadi, buruknya kinerja karyawan UD. Horti Bali Organik diduga disebabkan oleh dua faktor.

Yang pertama ialah disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2012) mengatakan bahwa “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi maka penulis menyimpulkan untuk fenomena disiplin kerja di UD. Horti Bali Organik ditunjukkan melalui beberapa hal, seperti penerapan sistem absensi yang masih menggunakan sistem absensi manual yaitu dengan cara tanda tangan. Data kehadiran karyawan juga tidak langsung di cek oleh atasan di hari yang sama, melainkan tiap bulan baru dilakukan perekapan absensi. Berikut Daftar Absensi Karyawan UD. Horti Bali Organik selama Mei-November 2021

Tabel 1.1

Daftar Absensi Karyawan UD. Horti Bali Organik Mei-November 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Mei-Juni	32	27	864	53	811	6,13%
Juni-Juli	32	25	800	32	768	4%
Juli-Agustus	32	26	832	40	792	4,8%
Agustus-September	32	26	832	16	816	1,9%
September-Oktober	32	26	832	16	816	1,9%
Oktober-November	32	27	864	18	816	2%
Jumlah						20,73%
Rata-rata						3,45%

Sumber: UD. Horti Bali Organik (diolah 2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa presentasi karyawan yang absen saat bekerja cenderung menurun tiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan disipliner yang dilakukan oleh UD. Horti Bali Organik yaitu pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak hadir terbukti berpengaruh terhadap tingkat kehadiran karyawannya.

Fenomena disiplin kerja lainnya di UD.Horti Bali Organik ditunjukkan melalui kepatuhan dalam menjalankan perintah dan aturan dari atasan. Karena letak perusahaan yang berada di pedesaan sehingga adat istiadat disana masih sangat kental, jadi perintah yang diberikan oleh atasan tidak sepenuhnya di dengarkan dan dikerjakan oleh karyawan, contohnya atasan tidak berani menegur karyawannya dengan tegas jika melakukan tindakan indisipliner dengan alasan karyawannya memiliki kasta lebih tinggi dibandingkan dengan

atasannya dan karyawan tersebut juga menjadikan ini sebagai alasan untuk acuh terhadap perintah. Fenomena disiplin kerja yang ketiga di UD.Horti Bali Organik yaitu dalam hal tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam hal tanggung jawab para karyawan dituntut untuk extra bertanggung jawab sebab segmentasi pasar dari perusahaan dominan ke hotel dan restaurant yang di kelola oleh orang asing, jadi tanggung jawab dalam bekerja sangat dituntut agar konsumen juga puas dengan service yang diberikan perusahaan. Contohnya pada saat *delivery kurir* yang mengantar harus tepat waktu sesuai perjanjian antara konsumen dan kantor, karena jika telat konsumen tersebut bisa saja membatalkan orderan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti Syafrina (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun temuan lain yang menemukan hasil yang sama ialah Arda (2017) dimana disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Prayogi, dkk (2019) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Suriati (2017) menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan temuan Nelizulfa dan Fauzan (2018) dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yaitu beban kerja. Beban kerja sendiri memiliki pengertian sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri no 12 tahun 2018). Walaupun, setiap pekerjaan merupakan beban bagi

pelakunya tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, namun tetap saja beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tjiabrata dkk, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis menyimpulkan bahwa fenomena beban kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Horti Bali Organik menjadi meningkat ketika pada masa pandemik, di saat yang bersamaan perusahaan juga melakukan perluasan target pasar sehinggamenyebabkan beban kerja karyawan UD. Horti Bali Organik menjadi meningkat. Karena target yang harus di capai itu di presentasikan tiap hari dari total order yang masuk sehingga jika ada 10 orderan yang masuk berarti target pada hari itu adalah harus memastikan 10 orderan itu harus sampai ke tangan customer tepat waktu dan berat atau jumlah order yang sampai ke customer juga harus sesuai dengan orderan pada awal agar tidak adanya pembatalan order dengan alasan keterlambatan ataupun ketidakpuasan customer dengan service perusahaan. Dan karena terbatasnya jumlah customer pada masa pandemic ini menyebabkan beban kerja menjadi meningkat.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti Irawati dan Carollina (2017) yang memukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan Siswanto, dkk (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian lain yang menemukan hasil yang berbeda ialah Elfadilla (2018) yang menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Rolos, dkk (2018) yang menemukan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh negatif

terhadap kinerja. Sedangkan Ahmad, dkk (2019) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga pada penelitian ini akan membahas mengenai disiplin kerja dan beban kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Pemilihan dua faktor ini juga diperkuat oleh temuan Raharjo dan Prawatja (2012) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan variabel yang penting bagi organisasi sebab jika ditaati oleh sebagian besar pegawai akan menciptakan pekerjaan yang efektif. Sedangkan alasan besar dalam membahas beban kerja untuk memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam mencapai kepuasan konsumen. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Horti Bali Organik”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Horti Bali Organik ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Horti Bali Organik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Horti Bali Organik.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Horti Bali Organik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Praktis.

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai masukan kepada perusahaan dan untuk bahan pertimbangan yang mungkin memberikan manfaat bagi pimpinan perusahaan didalam mengatasi masalah mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Horti Bali Organik..
- b. Diharapkan dapat menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya yang hendak membahas factor – factor yang mempengaruhi disiplin kerja

dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu bagi yang sedang mempelajari mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.



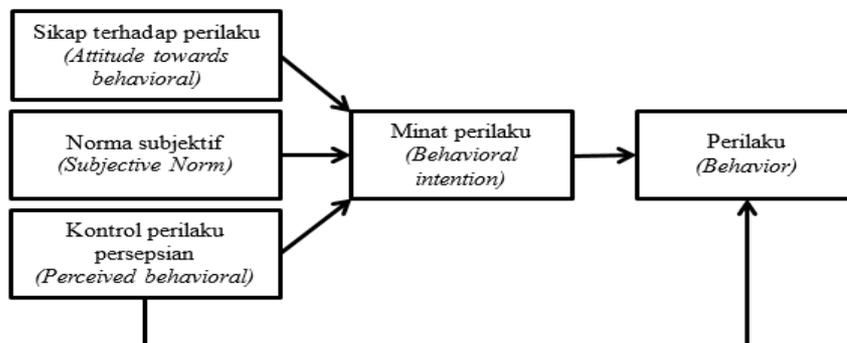
BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

Theory of Reasoned Action (TRA) dikembangkan oleh Ajzen dan diberi nama *Theory of Planned Behaviour* (TPB) (Kotler dan Amstrong, 2018). *Theory of Planned Behavior* dijelaskan sebagai konstruk yang melengkapi TRA. Menurut (Kotler dan Amstrong, 2018), target individu memiliki kemungkinan yang besar untuk mengadopsi suatu perilaku apabila individu tersebut memiliki sikap yang positif terhadap perilaku tersebut, mendapatkan persetujuan dari individu lain yang dekat dan terkait dengan perilaku tersebut dan percaya bahwa perilaku tersebut dapat dilakukan dengan baik. Dengan menambahkan sebuah variabel pada konstruk ini, yaitu kontrol perilaku persepsian (*Perceived behavioral control*), maka bentuk dari model teori perilaku perencanaan (*Theory of planned behaviour* atau TPB) tampak di gambar berikut ini.

Gambar 2.1

Theory of Planned Behavioral



Sumber: Penelitian Asadifard, Rahman, Aziz, & Hashim, 2015

Berdasarkan Gambar 2.1 teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavioral*) dapat memiliki 2 fitur yaitu :

- 1) Teori ini mengansumsi bahwa kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) mempunyai implikasi motivasional terhadap minat. Orang – orang yang percaya bahwa mereka tidak mempunyai sumber-sumber daya yang ada atau tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan perilaku tertentu mungkin tidak akan membentuk minat berperilaku yang kuat untuk melakukannya walaupun mereka mempunyai sikap yang positif terhadap perilakunya dan percaya bahwa orang lain akan menyetujui seandainya mereka melakukan perilaku tersebut. Dengan demikian diharapkan terjadi hubungan antara kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dengan minat yang tidak dimediasi oleh sikap dan norma subyektif. Di model ini ditunjukkan dengan panah yang menghubungkan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) ke minat.
- 2) Fitur kedua adalah kemungkinan hubungan langsung antara kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dengan perilaku. Di banyak contoh, kinerja dari suatu perilaku tergantung tidak hanya pada motivasi untuk melakukannya tetapi juga kontrol yang cukup terhadap perilaku yang dilakukan. Dengan demikian. Kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) dapat mempengaruhi perilaku secara tidak langsung lewat minat, dan juga dapat memprediksi perilaku secara langsung. Di model hubungan langsung ini ditunjukkan dengan panah yang

menghubungkan kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) langsung ke perilaku (*behavior*).

Teori perilaku rencana menganggap bahwa teori sebelumnya mengenai perilaku yang tidak dapat dikendalikan sebelumnya oleh individu melainkan, juga dipengaruhi oleh faktor mengenai faktor non motivasional yang dianggap sebagai kesempatan atau sumber daya yang dibutuhkan agar perilaku dapat dilakukan. Sehingga dalam teorinya, Ajzen menambahkan satu determinan lagi, yaitu kontrol persepsi perilaku mengenai mudah atau sulitnya perilaku yang dilakukan. Oleh karena itu menurut TPB, intensi dipengaruhi oleh tiga hal yaitu: sikap, norma subjektif, kontrol perilaku (Asadifard, Rahman, Aziz, & Hashim, 2015).

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Siahaan (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan.

2.2.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi.

1. Faktor yang pertama adalah Kemampuan dan Keahlian. Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal, sedangkan keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.
2. Faktor yang kedua adalah kepribadian, kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang memiliki karakter ulet dan

bertanggung jawab akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil kerjanya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki karakter tanggung jawab.

3. Faktor yang ketiga adalah motivasi kerja, motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.
4. Faktor yang keempat adalah budaya organisasi, budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.
5. Faktor yang kelima adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Faktor yang keenam adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.
7. Faktor yang ketujuh adalah komitmen, banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
8. Faktor yang kedelapan adalah loyalitas. Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting bagi pengelola perusahaan atau organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja.

2.2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kinerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Bernardin dan Russell (2013) menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri dari empat (4) indikator yang meliputi:

1. Kualitas adalah tingkat dimana hasil akhir mencapai sempurna dalam arti dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator ini dapat dilihat dari beberapa unsur yakni, bagaimana seorang pegawai dapat secara akurat menyelesaikan pekerjaan, teliti, rapi, menggunakan serta memelihara alat kerja dengan baik, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas kerja dalam istilah sejumlah unit atau merupakan jumlah siklus dari aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan meliputi perbandingan output dan target dalam bekerja.
3. Pengetahuan Pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
4. Kerja Sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.

2.3. Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan

yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Supriyadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Faktor eksternal yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain. Berikutnya adalah organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Dan yang terakhir adalah lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi yang pertama adalah faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Yang kedua faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.3.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan dan bagaimana hasil kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan: Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti pengambilan keputusan yang 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 yang langsung berhubungan dengan produksi.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2015) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut Rivai (2012), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2014) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

2.4.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2014) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukupmenantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akanrendah. Di sini letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus

menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Handoko (2012) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan sangat penting dalam suatu perusahaan dan manajemen sehingga pengawasan memiliki korelasi yang kuat dengan disiplin kerja pegawai (Nurrahman, 2014).

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan

2.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu, diartikan dengan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran

dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat dan benar.

2. Kepatuhan Terhadap Peraturan, diartikan dengan peraturan yang dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.
3. Tanggung Jawab, salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Hasil - hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian - penelitian terdahulu ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Menurut Syafrina (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan metode analisis yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa dan Fauzan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja,

Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan model analisis data regresi linear berganda menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Suriati (2017) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan” dengan menggunakan teknik analisis linear berganda menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Menurut Arda (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” melalui metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda, menemukan hasil yang sama yaitu, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil yang didapat dari Prayogi, dkk (2019) “The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance” dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan simple random teknik, maka didapatkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
6. Menurut Irawati dan Carolina (2017) tentang “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia” dengan menggunakan teknik analisis data uji

regresi linier berganda, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Rolos, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
8. Ahmad, dkk (2019) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado” Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis menemukan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Elfadilla (2018) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro” Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KCP Metro berpengaruh negatif.
10. Siswanto, dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Does a workload influence the performance of bank employees?” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan *path analysis* yang

menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bank.

