

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi publik merupakan organisasi yang bergerak dibawah naungan pemerintahan. Peran dari organisasi sektor publik di Indonesia sangat penting bagi masyarakat, karena dengan banyaknya lembaga pemerintahan di Indonesia maka diharapkan dapat lebih mengutamakan kepuasan masyarakat serta beberapa hal yang menyangkut pertanggungjawabannya untuk lebih transparan. Organisasi sektor publik saat ini di tuntut dapat melakukan inovasi-inovasi yang ada di dalam kelembagaan dan sistem pemerintahan, dengan melakukan inovasi-inovasi diharapkan dapat memperbaiki fasilitas pelayanan publik yang ada, yang akan membentuk good governance yang dapat meningkatkan kinerja organisasi sehingga lebih dapat memenuhi tuntutan kebutuhan publik seperti pelayanan yang produktif, responsif, berkualitas, transparan, akuntabel, adil, tersedianya informasi pelayanan yang mudah diakses oleh masyarakat dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Tuntutan terhadap perbaikan kinerja sektor publik semakin tinggi mengingat di era demokrasi dan revolusi informasi ini, masyarakat semakin cerdas, mudah memperoleh informasi dan semakin banyakuntutannya. Oleh karena itu, perbaikan kinerja sektor publik perlu terus dikembangkan dan disesuaikan dengan tuntutan masyarakat. Selain itu, perhatian terhadap kualitas menjadi sangat penting karena akan menggambarkan pencapaian kepuasan pengguna layanan sehingga peningkatan pelayanan sangat terkait dengan peningkatan kinerja.

Manajemen kinerja instansi pemerintah di Indonesia lahir dari semangat untuk menciptakan instansi pemerintah yang profesional, berorientasi hasil, dan akuntabel melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen kinerja, anggaran berbasis kinerja, dan ukuran kinerja. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah dengan mendorong birokrasi menggunakan anggaran negara secara efektif dan efisien. Secara efektif berarti birokrasi memastikan aktivitas yang dibiayai anggaran negara berdaya guna dan berdampak pada target-target pembangunan. Secara efisien berarti birokrasi harus memastikan penggunaan anggaran negara secara bijak dan proporsional. Pelaksanaannya, kematangan instansi pemerintah dalam mengelola kinerja melalui pelaksanaan sistem tersebut berbeda-beda.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai instansi pemerintah pusat yang bertanggungjawab mengawal kualitas implementasi manajemen kinerja melakukan evaluasi untuk memetakan kematangan instansi pemerintah. Evaluasi ini dilakukan kepada seluruh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah setiap tahunnya. Kinerja sektor publik masih selalu menjadi sorotan publik, yang mana dalam praktiknya di daerah-daerah Indonesia masih belum cukup baik ditunjukkan. Hasil evaluasi Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam proses implementasi manajemen kinerja di Indonesia, yaitu ketidakmampuan instansi pemerintah untuk (1) menetapkan tujuan dan sasaran strategis yang berorientasi pada hasil; (2) menetapkan ukuran keberhasilan yang menggambarkan derajat ketercapaian tujuan/sasaran; (3) menetapkan aktivitas (program dan kegiatan) yang berdampak bagi pencapaian tujuan/sasaran; dan (4)

menetapkan alokasi anggaran program/kegiatan yang selaras dengan tujuan/sasaran (Firdausy, 2018).

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya (Tukan, dkk. 2022). Menurut Rahayuni, dkk. (2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tukan, 2020). Menurut Widyandari, dkk. (2022) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan 3 tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi menurut Purwanto (2016:8) adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Syahroni (2016:9) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas abatannya secara professional, efektif, dan efisien. Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Berdasarkan hasil penelitian Krisnawati dan Bagia (2021), Nurwin (2021) dan Muslimat (2020) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Herlambang (2022) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Rolos, Dkk. (2018). Permendagri (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya karyawan terhadap pekerjaannya hingga akhirnya sehingga berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan beban kerja dengan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya sehingga kinerjanya menurun, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan

karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal. Berdasarkan hasil penelitian Husin dkk (2021), Ohorela (2021) dan Siburian dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustina dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (Syafriana, 2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hustia, 2020) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Ulfa, dkk. 2022) disiplin kerja adalah kemampuan untuk taat pada atasan mengikuti aturannya.

Berdasarkan hasil penelitian Lusiana dan Firdaus (2018), Bagis dkk (2019), Pratama dkk (2020) serta Esthi dan Marwah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati dkk (2017) dan Fliantoni dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali merupakan pusat pelayanan pemerintahan, satuan kerja yang berperan sebagai penyelenggara penyedia jasa dan pelayanan terhadap nasabahnya. Seperti halnya organisasi lain, Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mendukung dan mewujudkan tujuan organisasi. Beralamat di Jl. Basuki Rahmat No. 1 Renon, Denpasar (80235)

Berdasarkan hasil obsevasi dan wawancara yang di lakukan oleh peneliti di peroleh permasalahan mengenai kinerja pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan bahwa di peroleh dalam hal ini permasalahan yang terjadi adalah pelaksanaan tugas dimana karyawan dalam pelaksanaan tugas masih belum melaksanakan tugas dengan akurat atau tanpa ada kesalahan dan karyawan masih memerlukan pengawasan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil obsevasi dan wawancara yang di lakukan oleh peneliti di peroleh permasalahan mengenai kinerja pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah terdapat fenomena terkait kompetensi yaitu karyawan belum mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai kinerja pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah terdapat fenomena terkait beban kerja yaitu karyawan terbebani dengan target pekerjaan yang harus dicapai karena secara langsung target kerja yang harus dicapai mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai kinerja pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Kantor Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah terdapat fenomena terkait disiplin kerja yang terjadi pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah tingkat kehadiran pegawai yang cukup tinggi, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah karena absensi dalam perusahaan merupakan masalah yang menyebabkan kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Tabel 1.1
Rekapitulasi absensi Pegawai
Biro Pemerintahan dan Kesra Setda Provinsi Bali
Tahun periode januari 2020-maret 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Izin	Terlambat	Pulang Awal	Tanpa keterangan
Januari	34	6 Pegawai	7 Pegawai	3 Pegawai	6 Pegawai
Februari	34	6 Pegawai	7 Pegawai	4 Pegawai	5 Pegawai
Maret	34	5 Pegawai	4 Pegawai	2 Pegawai	5 Pegawai
Rata-Rata		5 Pegawai	6 Pegawai	3 Pegawai	5 Pegawai
Rata-Rata %		5,66%	6%	3%	5,33 %

Sumber: Biro Pemerintahan dan Kesra Setda Provinsi Bali (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh data rata-rata jumlah pegawai yang izin dalam priode penelitian sebanyak 5 pegawai atau 5,66% menurut Siswanto (2007) di katakana bahwa batas maksimum yang berlaku pada absensi adalah sebesar 5% dikatakan bahwa persentase izin pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesra Setda Provinsi Bali masih terbilang kurang disiplin karena mencapai persentase 5,66% Sedangkan, dengan kategori pulang awal dapat diperoleh rata-rata persentase mencapai 3% yang berarti tingkat kedisiplinan pada kategori ini dapat di katakan baik karena kurang dari batas maksimum, Selanjutnya pada kategorti tanpa keterangan diperoleh rata-rata mencapai 5,33% yang masih terbilang kurang disiplin karena melebihi persentase 5% Sehingga dapat disimpulkan masih ada beberapa pegawai Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali yang kurang memperhatikan ketepatan waktu datang ke kantor dan tidak memberikan keterangan pada saat tidak hadir.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro pemerintahan dan kesejahteraan provinsi bali?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro pemerintahan dan kesejahteraan provinsi bali?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro pemerintahan dan kesejahteraan provinsi bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kompetensi terhadap kinerja pegawai biro pemerintahan dan kesejahteraan provinsi bali
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi beban kerja terhadap kinerja pegawai biro pemerintahan dan kesejahteraan provinsi bali
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro pemerintahan dan kesejahteraan provinsi bali

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi pemikiran bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian lanjutan mengenai subjek atau objek yang terkait dalam penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemikiran, dan alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi atau perusahaan dan dapat mengetahui factor apa saja yang dapat ditimbulkan dari kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja bagi kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Goal setting theory 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 terBeban Kerja untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut Srimindarti, (2012). 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 Arsanti, (2009).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan Beban Kerja yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan Beban Kerja individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan terBeban Kerja untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut Ginting dan Ariani, (2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *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*.

Mengacu pada *Locke's model* Arsanti, (2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam meBeban Kerja individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals rendah*, *high commitment* membatasi *performance*.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Wibowo (2016:271) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Spencer (dalam Wibowo, 2016:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Berdasarkan uraian pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang

tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi perusahaan.

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi (Wibowo , 2016:273) yaitu sebagai berikut:

1. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri, adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes kemampuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termaksud berpikir analitis dan konseptual.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi berdasarkan pendapat Priansa (2014), dimana seorang karyawan yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

1. Mengemban Tugas

Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional;

2. Memiliki Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya;

3. Menguasai teknik-teknik

Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien;

4. Standar dan Prosedur

Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik;

5. Proses dan Hasil

Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat

pembebanan yang berbeda-beda. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhanita Dhini Rama,2010:16).

Menurut Kasmir (2016:40) Beban kerja adalah adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Rubiarti Nadia, 2018:7) Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Sari Kiki, 2018:39).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Sitepu Agripa,2013) Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (Suci R Mar'ih Koesomowidjojo, 2017). Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor memengaruhi beban kerja, antara lain:

1. Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- 1) Lingkungan kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Tugas-tugas fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.3.3 Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisiki maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karna tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak biasanya juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3.4 Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo 2017) Indikator tersebut antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3. Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber

daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi

tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”

2.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

2. Keteladanan Pimpinan Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.
3. Keadilan Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Pengawasan Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.
5. Sanksi Hukuman Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.
6. Ketegasan Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.
7. Hubungan Manusia Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Dalam membahas soal kinerja karyawan berikut akan dijelaskan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja. Mangkunegara (2017:67) “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suwanto dan Priansa (2018:196) menyatakan bahwa “ kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berkualitas demi kemajuan perusahaan.

2.5.2 Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut emron dkk (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu:

- 1) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi:
 - a) Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebugaran pada fisik dan kesehatan jiwa, pengalaman kerja dan pelatihan, serta tingkat pendidikan
 - b) Adanya Beban Kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya, serta lingkungan masyarakat. Individu yang memandang suatu

pekerjaan yang merupakan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya dengan individu yang memandang suatu pekerjaan bukan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang tinggi.

- 2) Teknologi apakah kemampuan teknologi pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika tidak perlu perbaikan atau pengganti dengan yang baru.
- 3) Metode/ sistem, perlu dibangun metode atau sistem (prosedur) sehingga setiap keputusan sudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/ bagian.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja yaitu:

a) Kualitas.

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, di mana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Penelitian-penelitian yang terdahulu dapat dijadikan bahan kajian, masukan dan sekaligus tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan erat dan menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian-penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Sapta Prima Cargo dan objek dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah semua karyawan PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert. e analisis regresi linier sederhana yang menyangkut satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi

linier sederhana yang menyangkut satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

2. Nurwin, J., & Frianto, A. (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. Penelitian ini menggunakan 35 karyawan di PT Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya sebagai contoh. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner (primer). Penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan hipotesis. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan harus memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karena kinerja karyawan berkorelasi dengan kinerja perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3. Muslimat, A. (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel

kompetensi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,865X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

4. Herlambang (2022) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut yang berjumlah 215 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kompetensi, kompensasi, dan beban kerja

secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi, kompensasi, beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier

berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini mengambil sampel semua pegawai Bidang Pengelolaan Aset Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Persamaan penelitian

ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

2. Ohorela, M. (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan keterkaitan variabel penelitian yang meliputi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alfa. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, dimana beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

3. Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Teknik yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan alat analisis Smart PLS. Terdapat sejumlah sampel sebesar 31 karyawan sebagai responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, diharapkan organisasi dapat menetapkan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat menghasilkan kinerja dapat berkelanjutan. Untuk lingkungan kerja kiranya dapat dipelihara dengan baik sehingga kondusif untuk mendorong karyawan berkinerja tinggi.. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda
4. Paramitadewi, K. F. (2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan

metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

5. Silva, Y. O. D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021) yang berjudul Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. Desain penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Analisis data dalam penelitian adalah deskriptif dan inferensial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (nilai thitung dengan nilai signifikan 0,914. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), thitung < ttabel 0,109 < ttabel 5,147 > 2,026). Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

2.6.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

1. Lusiana, H., & Firdaus, F. (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). Penelitian ini dilakukan di PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Ada 71 responden yang telah terpilih sebagai sampel slovin rumus dan menggunakan teknik random sampling. Metode penelitian menggunakan metode survei dan jenis penelitian kuantitatif. Sementara sifat ini Sementara sifat ini penelitian termasuk penelitian eksplanatory. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan program IBM SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan, lingkungan kerja (X2)

berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan, dan kerja disiplin (X1) dan fitur lingkungan kerja (X2) secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 73% perubahan kinerja karyawan PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan dipengaruhi oleh variabel disiplin ilmu lingkungan kerja dan kerja. Sementara sisa IE 27% mempengaruhi faktor-faktor lain penelitian termasuk penelitian eksplanatory.. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

2. Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus pada karyawan institusi pendidikan di Purwokerto. Kuesioner diberikan kepada 74 karyawan dari tingkat manajemen ke tingkat staf sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

3. Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020) yang berjudul Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asahi Indonesia, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Non Probability sampling atau sampel jenuh berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, sedangkan metode analisa data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung ($2,746$) > ttabel ($1,991$). Jika thitung > ttabel. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan thitung ($2,685$) > ttabel ($1,991$). Nilai R^2 pada penelitian ini sebesar diperoleh sebesar $0,247$. Hal ini berarti $24,7\%$ motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu $75,3\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

4. Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda
5. Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Studi kasus dilakukan pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. Semua populasi responden diambil sampelnya sebanyak 55 orang. Teknik analisis data menggunakan PLS dengan WarpPLS 6.0 program. Temuan penelitian ini yaitu disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan pengaruh terhadap arah positif kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki signifikan pengaruhnya terhadap arah positif kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak memiliki signifikan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator dalam pengaruh sempurna disiplin kerja pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu menjadi mediator variabel. Sebagian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

