

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini menuntut banyak perusahaan untuk melakukan inovasi agar tetap dapat bertahan dan mampu menghadapi tekanan ekonomi. Perusahaan yang ingin tetap bertahan dan mampu menghadapi tekanan ekonomi dari Pandemi Covid-19 maka harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja dari perusahaan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. (Sinambela, 2018:15).

Sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi khususnya karyawan karena karyawan bertindak sebagai pelaksana atau yang menjalankan sistem operasional perusahaan, sehingga perlu berbagi poin pemahaman terkait peningkatan kinerja karyawan (Sapta, dkk., 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang

diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan) (Widyani dan Putra, 2020). Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawan yang dihasilkan, sebab karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya mereka aktivitas perusahaan tentu tidak akan berlangsung. *Goal setting teory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

PT. Satria Trans Jaya Denpasar merupakan salah satu perusahaan penyedia alat transportasi berupa angkutan umum. PT. Satria Trans Jaya Denpasar merupakan operator dari bus Trans Metro Dewata. PT. Satria Trans Jaya Denpasar sangat memperhatikan kinerja para karyawannya. Berdasarkan survei awal pada PT. Satria Trans Jaya Denpasar menunjukan bahwa adanya beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan. PT. Satria Trans Jaya Denpasar menargetkan karyawannya agar mampu memenuhi target pengguna Bus Trans Metro Dewata setiap tahunnya. Target ini dibuat agar tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Tabel 1. 1
Target Pemakai Bus Trans Metro Dewata Tahun 2021

Bulan	Target (orang)	Realisasi (orang)	Pencapaian (%)
Januari	450	234	52
Februari	450	122	27
Maret	450	341	76
April	450	421	94
Mei	450	273	61
Juni	450	242	54
Juli	450	371	82
Agustus	450	231	51
September	450	442	98
Oktober	450	431	96
Nopember	450	372	83
Desember	450	237	53
Jumlah	5.400	3.717	69

Sumber: PT. Satria Trans Jaya Denpasar (2021)

Dilihat dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Satria Trans Jaya Denpasar selama Tahun 2021 tidak dapat mencapai target penumpang. Pencapaian target PT. Satria Trans Jaya Denpasar pada tahun 2021 yaitu sebesar 69 % dan setiap bulannya pencapaian target jumlah penumpang PT. Satria Trans Jaya Denpasar berfluktuasi. Pencapaian terendah yaitu pada bulan Februari yaitu sebesar 27% dan tertinggi yaitu bulan September yaitu sebesar 98%. Pencapaian target ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar masih kurang. Oleh karena itu, PT. Satria Trans Jaya Denpasar harus dapat mengatasi permasalahan ini sehingga dapat meningkat kinerja dari karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Nusani, dkk., (2021) keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya. Pemimpin yang berkualitas itu

mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa perusahaan kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Dalam sebuah perusahaan sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rahma, dkk., (2019) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat bagaimana dia memberikan sebuah dorongan kepada pegawai dan bagaimana kinerja pegawai tersebut setelah diberi dorongan. Jika pegawai tersebut kinerjanya meningkat maka kepemimpinan seorang atasan dapat dikatakan baik dan layak menjadi seorang pemimpin

Berdasarkan wawancara dan observasi pada beberapa karyawan ditemukan bahwa PT. Satria Trans Jaya Denpasar memiliki pemimpin yang kepemimpinannya belum baik terutama dalam mengkoordinir karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara teori yang dan fakta. Fenomena yang terjadi seperti dalam memberikan arahan sebelum memulai pekerjaan dirasa kurang efektif dari segi waktu, materi dan penyampaian sehingga beberapa karyawan terlihat kurang paham akan materi yang di berikan dan

menimbulkan keterlambatan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal. Pemimpin juga sulit untuk memberikan keputusan dengan cepat dan sering memberikan pekerjaan yang banyak untuk target waktu yang sebentar dan terkadang tidak sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan tidak akan mampu bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati, dkk., (2019) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, dkk., (2021) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu, dkk., (2029) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, (2018) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian yang dilakakukan oleh Nababan, dkk., (2020) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti ingin menguji kembali apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar.

Menurut Wulandari, dkk., (2021), Beban kerja seseorang telah ditetapkan dalam bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya. Beban kerja bukan hanya berkaitan dengan kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi juga sama atau sebaliknya terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*). Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diterima oleh perusahaan dan merupakan hasil dari volume

kerja dan norma waktu (Wulandari, dkk., 2021). Perusahaan tentu saja akan memberikan karyawannya tugas-tugas dan harus menyelesaikannya tepat waktu. Namun tak jarang karyawan yang menunda- nunda pekerjaannya sehingga menumpuk dan menimbulkan beban kerja bagi orang tersebut. Kinerja karyawan dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah perusahaan dalam melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang karyawan miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Putra, dkk., 2022). Hal ini berarti semakin rendahnya beban kerja karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi.

Tabel 1. 2
Jadwal Operasional Bus Trans Metro Dewata Tahun 2022

Koridor	Rute	Waktu Operasional
1	Central Parkir Kuta - Terminal Persiapan Tabanan	04.30 - 20.28
2	GOR Ngurah Rai - Bandara Ngurah Rai	05.00 - 20.35
3	Terminal Ubung - Panta Matahari Terbit	04.30 - 20.30
4	Terminal Ubung - Sentral Parkir Monkery Forest	04.30 - 20.28
5	Central Parkir Kuta - Pelabuhan Benoa - Terminal Kreneng - Terminal Ubung	04.30 - 20.17

Sumber: PT. Satria Trans Jaya Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jadwal operasional dari bus Trans Metro Dewata sangat padat dan sangat ketat. Jadwal tersebut juga menunjukkan jam kerja yang diberikan juga melebihi 8 jam kerja. Jarak yang ditempuh untuk masing-masing koridor juga tergolong sangat jauh. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan menyebutkan bahwa karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan karena karyawan

dituntut untuk bekerja harus sesuai dengan jadwal tersebut setiap harinya. Hal ini akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat menurunkan kinerja dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sedana, dkk (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wandari, dkk., (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Dani, dkk., (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berbeda juga dilakukan oleh Diningsih (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif serta penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2021) dengan menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wulandari, dkk., (2021) sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya se maksimal mungkin demi ter wujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, dengan disiplin yang tinggi

kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Menurut Flippo dalam Muliani & Indrawati (2016) bahwa absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat.

Tabel 1. 3
Tingkat Absensi PT. Satria Jaya Denpasar
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Ketidakhadiran / Absensi (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BxC)	(E)	(F)=(E:D) x 100
1	Januari	300	31	9.300	234	2,52%
2	Februari	300	28	8.400	117	1,39%
3	Maret	300	31	9.300	231	2,48%
4	April	300	30	9.000	111	1,23%
5	Mei	300	31	9.300	124	1,33%
6	Juni	300	30	9.000	147	1,63%
7	Juli	300	31	9.300	223	2,40%
8	Agustus	300	31	9.300	143	1,54%
9	September	300	30	9.000	231	2,57%
10	Oktober	300	31	9.300	227	2,44%
11	November	300	30	9.000	134	1,49%
12	Desember	300	31	9.300	175	1,88%
Jumlah			365	109.500	2.097	1,92%
Rata-Rata						1,92%

Sumber: PT. Satria Trans Jaya Denp asar (2021)

Dari hasil Tabel 1.3 tersebut, dapat dilihat dan dicermati bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar pada tahun 2021 adalah 1,92%. Tingkat persentase ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan September dengan 2,57% dan tingkat persentase ketidakhadiran karyawan paling rendah terjadi pada bulan April dengan 1,23%. Fenomena PT. Satria Trans Jaya Denpasar ditemukan permasalahan bahwa disiplin kerja dilihat dari absensi 1,92% sangatlah bagus tetapi ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik seperti bermain *handphone* serta mengobrol saat jam kerja. Karyawan juga banyak yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan, seperti karyawan pulang mendahului dengan jam pulang kerja. Kondisi kantor yang sepi dimanfaatkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan lebih memilih untuk pulang. Tingkat ketidakdisiplinan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk., (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, dkk., (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Widyandari, dkk., (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mufida, dkk., (2021) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Siergar (2020) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena-fenomena yang terdapat dalam perusahaan PT. Satria Trans Jaya Denpasar berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang masih kurang baik. Berdasarkan uraian di atas kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Trans Jaya Denpasar”

1.2. Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Trans Jaya?
- 2) Apakah beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Trans Jaya?
- 3) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Trans Jaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Trans Jaya Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Trans Jaya Denpasar.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Trans Jaya Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi mampu bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai tentang kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi pemecahaannya dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya dilapangan.

- b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh PT. Satria Trans Jaya Denpasar.

c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan bacaan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi prilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya (Robbins dan Judge 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan atau tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi ranggan (lemah). Keadaan ini berdampak pada situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya Heidjraham, (2007:217)

Tanpa kepemimpinan yang mengorganisir suatu perusahaan dan peralatan mesin atau tidak teratur ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai kelompok bersama dan motivasi mereka dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu perusahaan ingin sukses. Terlebih lagi pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan dan paling tidak gairah para pekerja melakukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan perusahaan.

1) Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia. Seperti tata cara hidup, kesempatan kerja, bertentangan, bermasyarakat, dan bahkan bernegara. Oleh karena itu setiap orang harus memperdalam masalah kepemimpinan ini. Menurut Vincent (2015) kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan

mengarahkan, aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau usaha untuk memimpin tingkah laku orang lain. Berdasarkan kesimpulan ini bahwa syarat utama seorang pemimpin ialah harus dapat mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dalam rangka tujuan bersama.

2) Tipe-tipe dan gaya kepemimpinan

Tipe pemimpin mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya untuk mau bekerja. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga-tipe pola dasar, ketiga pola dasar dalam gaya kepemimpinan tersebut adalah :

- a) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal.

- b) Gaya kepemimpinan yang berpola mengingatkan pelaksanaan hubungan kerja sama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing.
- c) Gaya kepemimpinan yang berpola meningkatkan hasil yang dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan kelompok atau perusahaan. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap anggota berprestasi sebesar-besarnya pemimpin memandang produk (hasil) yang dicapai merupakan ukuran prestasi kepemimpinan.

Berdasarkan kombinasi ketiga pola dasar tersebut, maka dijabarkan menjadi delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

- a) Tipe Desentral (pembelot)
Sifatnya: bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengadilan, tanpa loyalitas dan ketaatan, sekar diramalkan.
- b) Tipe Birokrat
Sifatnya: koreks, patuh peraturan dan norma-norma, tepat, cepat, keras.
- c) Tipe *Missionary* (misionaris)
Sifatnya: terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah
- d) Tipe *Develover* (pembangun)
Sifatnya: kreatif, dinamis, inovatif, member atau melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahannya

e) Tipe Otokrat

Sifatnya: keras, diktroris, mau mennag sendiri, keras kepala, sombong, bandel

f) Benevolent Otorat (otokrat yang baik)

Sifatnya : lancar, tertib, ahli dalam mengperusahaan, besar rasa ketertiban diri

g) Tipe *Compromiser*

Sifatnya: selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan lembek

h) Tipe Eksekutif

Sifatnya: bermutu tinggi, dapat member motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

3) Syarat-syarat kepemimpinan

a) *Problem solver*

Seorang pemimpin dituntut mampu membuat keputusan penting dan mencari jalan keluar dari permasalahan.

b) Bersikap positif

Setiap orang tidak luput dari kesalahan bila hai ini menimpa anak anda jangan langsung mencecarkannya dengan “segudang” omelan. Selidiki latar belakang permasalahan sehingga anda bisa bersikap profesional.

c) Komunikasi

Karyawan sebaik apapun akan kehilangan arah bila dibiarkan "berjalan dalam gelap". Sebagai pemimpin, Anda perlu

menerangkan se jelas mungkin tentang tujuan bersama yang hendak diraih dan se jelas mungkin tentang tujuan bersama yang hendak diraih dan strategi mencapainya. Tetap koordinasi dan saing menghargai dalam suatu perusahaan/organisas agar tidak ada miss kominukasi antara pimpinan dan pegawai

d) Menjadi inspirasi

Seorang pemimpin harus mampu menetapkan standar dan jadi contoh bagi anak buahnya.

e) Tumbuhkan motivasi

Berikan penghargaan terhadap prestasi-sekecil apapun itu, yang dilakukan anak buah anda. Bahkan pegawai yang hobinya telat pun akan berusaha memperbaiki dirinya.

4) Indikator Kepemimpinan

Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja kepemimpinan Menurut Martoyo (2015) yaitu:

a) Kemampuan mendengar

adalah salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain terutama bawhan-bawahannya.

b) Ketegasan

Ketegasan yang dimaksud yiatu dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

c) Kemampuan menganalisis

Yaitu kemampuan pemimpin dalam menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

d) Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan berkomunikasi yang dimaksud adalah dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pimpinan harus menguasai teknik-teknik komunikasi.

e) Keberanian,

Yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam perusahaan ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang lebih dipercayakan padanya.

2.1.3. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan

oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.” Menurut Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit perusahaan.”

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas - tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

- a) Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
- b) 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 yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

2. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu

dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

3. Perusahaan kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Adapun indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) yaitu:

a) Beban kerja.

Beban kerja yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

b) Beban Mental.

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

c) Beban Waktu.

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan

dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.1.4. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar perusahaan. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya

Menurut Siagian (2013:305) menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Baran, *et.al.*, (2010:100) Disiplin kerja adalah merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Siswanto (2016:19) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, 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. Anoraga (2015:6) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehandak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Dari pernyataan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keputusan maupun kepatuhan ataupun pada aturan atau perintah yang ada ditetapkan oleh organisasi yang tepat di ikuti

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b) Kepemimpinan.

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c) Kompensasi.

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d) Sanksi Hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e) Pengawasan.

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

a) Frekuensi Kehadiran.

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat Kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan pada Strandar Kerja.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Ketaatan pada Peraturan Kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

e) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbins dan Judge (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu

yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Hanggraeni (2012:121), penilaian kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian

kinerja individu setiap pekerjaannya. Pendapat lain menyatakan penilaian kinerja merupakan proses formal dalam perusahaan yang dilakukan secara sistematis untuk memberikan perbandingan antara kinerja individu atau kelompok Berdasarkan unsur obyektif atau subyektif (Giangreco, Carugati, Sebastiano, & Al Tamimi, 2012). Penilaian kinerja itu sendiri adalah evaluasi sistematis dari kinerja seorang karyawan berdasarkan beberapa aspek pertimbangan dan untuk memahami potensi dari seseorang untuk pertumbuhan lebih lanjut dan pengembangan dari seorang karyawan di suatu perusahaan dengan peringkat tertentu (Anbarasu, Jenitha, Yulit: 2015). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar yang ditetapkan.

3) Cara Meningkatkan Kinerja

Rivai (2015:325) menyebutkan bahwa setelah dilakukan evaluasi kinerja, beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan umpan balik tentang kinerja masa lalu dan potensi masa depan. Ini dilakukan dengan menggambarkan hasil penelitian sebelumnya dan mengidentifikasi pelaku-pelaku tertentu yang harus diulangi dan dihilangkan.
- b) Menggambarkan keadaan kinerja karyawan untuk memberikan karyawan untuk berperilaku lebih baik.
- c) Memberikan kesempatan kepada untuk memberikan alasan,

mempertahankan apa yang sudah dilakukan, dan mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing karyawan untuk berperilaku lebih baik.

- d) Mengidentifikasi berbagai problem yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya melalui pelatihan dan konseling.

4) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2016:260) indikator kinerja yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- a) Kualitas Kerja .

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

- b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin dan Judge, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins dan Judge, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektifitas.

Yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins dan Judge, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di perusahaan dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins dan Judge, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas

kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2. Hubungan Antara Variabel

1) Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusianya, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor. Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Basri, (2015:50)

Feea (2015:24) menyatakan bahwa Baik buruknya kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya akan dibahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Yustiono (2014:1) Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kepemimpinan yang menekankan pada rasionalitas dan emosi. dalam memotivasi perilaku bawahan.

Kepemimpinan tidak hanya mengetahui kebutuhan bawahan, tetapi berusaha mengungkit kebutuhan dari tingkat yang rendah ke kebutuhan yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

2) Hubungan Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mar'ih (2017:21), Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul dikarenakan adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Pemberian tugas serta tanggung jawab kepada karyawan/pegawai harus dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak dapat terselesaikan tepat waktu maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki. Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai

dengan waktu yang telah ditetapkan.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi (Sudiharto, 2017).

3) Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ardana dkk. (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya. Rivai (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja 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. Zesbendri dan Anik (2009), menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Turangan (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ismail (2016), menyatakan

bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan - tindakan yang dapat merugikan perusahaan

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitan ini, hasil dari penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada objek yang diteliti, sampel yang diambil, lokasi penelitian dan teknik penentuan sampelnya.

- 1) Hubungan Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
 - a) Penelitian ini dilakukan oleh Krisnawati, dkk (2019) dengan judul penelitian Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli. Menggunakan Teknik analisis Partial Least square variabelnya terdiri dari Kepemimpinan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 - b) Penelitian ini dilakukan oleh Nasution (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rezky Raja Abadi. Menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Variabelnya terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Rezky Raja Abadi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan

- c) Penelitian ini dilakukan oleh Muizu, dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kinerja Karyawan Di Perbankan Sulawesi Tenggara. Menggunakan metode deskriptip dan alat uji hipotesisnya menggunakan SEM. Variabelnya terdiri dari Kepemimpinan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Perbankan Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- d) Penelitian ini dilakukan oleh Nugroho (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di CV Anugerah. Penelitian menggunakan 40 sampel yang merupakan anggota dari seluruh populasi. Data diperoleh dengan instrument kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- e) Penelitian ini dilakukan oleh Nababan (2020) dengan judul

penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 165 orang. Teknik analisis menggunakan Uji F, Uji T dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- a) Penelitian ini dilakukan oleh Sedana, dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada D'Tukad Adventure Club Bali. Menggunakan metode pengumpulan data wawancara dan kuisioner Teknik pengambilan datanya menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabelnya terdiri dari Beban Kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan di D'Tukad Adventure Club Bali. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- b) Penelitian ini dilakukan oleh Wandari (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Stres Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar sebanyak 132 orang, teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin,

sehingga didapat 57 orang sebagai sampel dengan pengambilan propotionate stratified random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah uji linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

- c) Penelitian ini dilakukan oleh Dani (2021) dengan judul Pengaruh Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah uji linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- d) Penelitian ini dilakukan oleh Diningsih (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan. Menggunakan Teknik analisis data structural Equational Modeling lokasi penelitian ini Layanan Balai Keselamatan. Variabelnya terdiri dari beban kerja. Hasi penelitian menyimpulkan Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- e) Penelitian ini dilakukan oleh Sitompul (2021) dengan judul

penelitian Pengaruh Beban Kerja ,Pengalaman Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taneri Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Menggunakan metode analisis linier berganda uji F dan uji T . variabelnya terdiri dari Beban Kerja . lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Taneri Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Hubungan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- a) Penelitian ini dilakukan oleh Putra, dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Knpensasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toyo Devasya Di Kintamani Bangli. Menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji f dan uji t. Variabelnya terdiri dari disiplin kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan di Toya Devasya, Kintamani Bangli. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini dilakukan oleh Darmayanti (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan. Analisis ini digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- c) Penelitian ini dilakukan oleh Widyandari (2022) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden, dengan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui angket, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Analisis teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- d) Penelitian ini dilakukan oleh Mufida (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). Lokasi penelitian di Jln. Sumber Pasir Rt.01/Rw.03, Desa Krajan Sumber Pasir, Kec.Pakis Kab. Malang, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e) Penelitian Siergar (2020) Dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin kerja, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Usaha Gedung Imam Bonjol Medan. Menggunakan Teknik pengumpulan data, wawancara dan kuesioner, sedangkan Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Variabelnya terdiri dari Disiplin kerja dan Beban

kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

