

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia (Silitonga, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016). Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Susanto, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal (Rafiie, 2017:9).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dalam memenangkan kompetisi antar perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno,2016:6). Sedangkan menurut Kasmir (2016:25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Evita *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan capaian hasil kerja pada sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kuantitas, kualitas,

ketepatan waktu, efektivitas serta kemandirian.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai kinerja karyawan maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (CMSS) adalah anak perusahaan dari induk perusahaan PT. Catur Sentosa Adiprana (CSA) yang bergerak sebagai distributor bahan bangunan. Melahirkan konsep belanja bahan bangunan pertama di Indonesia dengan nama Mitra 10. Sebagai antisipasi terhadap era globalisasi dan pasar bebas AFTA pada tahun 2003 dimana semua negara Asia bisa berbisnis secara bebas di negara anggota seperti di negara sendiri, maka memasuki bisnis retail dirasakan penting demi memperkuat jaringan, *survive* serta dapat berkembang. Selain itu bisnis ritel *modern* merupakan salah satu jenis usaha yang dianggap akan berkembang dengan pesat di Indonesia.

Dalam proses peningkatan kinerja karyawan maka dibutuhkan koordinasi antara satu dengan yang lainnya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah kuantitas kerja.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Denpasar

No	Tahun	Target Awal Penjualan	Penjualan	Realisasi	Persentase
1	2017	350.000.000	Rp. 237.803.040	Rp. 244.890.000	97,10%
2	2018	350.000.000	Rp. 238.345.200	Rp. 252.000.000	94,58%
3	2019	350.000.000	Rp. 239.449.680	Rp. 252.018.000	95,01%
4	2020	350.000.000	Rp. 239.444.280	Rp. 252.079.200	94,98%
5	2021	350.000.000	Rp. 235.849.680	Rp. 252.090.000	93,55%
			Rata- Rata		95,04%

Sumber: PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, karena rata-rata yang diperoleh 95.04% sehingga produksi belum maksimal. Hal tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir dilihat dari indikator pengembangan karir yaitu pengalaman kerja dimana berdasarkan wawancara kepada karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar menemukan permasalahan pada pengembangan karirnya yaitu adanya karyawan yang sudah lama bekerja namun *grade* atau jabatannya lebih kecil dibandingkan dengan karyawan baru yang pengalamannya lebih sedikit. Menurut Syahputra (2020) Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Sedangkan menurut Supomo dan Nurhayati (2018) menyatakan pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Bagaimana pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelolaan sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut,

sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Pernyataan ini didukung oleh Syahputra dan Tanjung (2020). Menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Sedangkan menurut Nuriyah, dkk (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa berdasarkan informasi dari karyawan bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki. Selain pengembangan karir faktor lain untuk membangun kinerja karyawan yang baik yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja penting dalam kinerja karyawan, agar memiliki tata tertib dan taat dalam menjalankan pekerjaan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan mendapat sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021) dimana dalam penelitian yang dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik maka perlu dibutuhkan dorongan dari atasannya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat disiplin karyawan adalah absensi.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Departemen Produksi Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	32	25	800	24	776	3.00
Pebruari	32	23	736	26	710	3.53
Maret	32	26	832	26	806	3.13
April	32	25	800	26	774	3.25
Mei	32	25	800	25	775	3.13
Juni	32	26	832	25	807	3.00
Juli	32	26	832	23	809	2.76
Agustus	32	25	800	24	776	3.00
September	32	24	768	24	744	3.13
Oktober	32	26	832	20	812	2.40
November	32	25	800	23	777	2.88
Desember	32	25	800	23	777	2.88
Rata-Rata Absensi						3,01

Sumber: PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar tahun 2019 mengalami fluktuasi di mana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,01%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Utama dkk (2010:93) bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan Disiplin kerja yang kurang Baik.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Menurut (Gibson, 2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan mengenai variabel beban kerja dengan indikator jumlah pekerjaan, 80% karyawan menyatakan bahwa beban kerja selalu timbul dalam diri karyawan, hal ini disebabkan karena tuntutan pekerjaan dimana perusahaan selalu mengadakan penambahan jam kerja (*overtime*) untuk

memenuhi pesanan produksi atau permintaan pasar yang cukup banyak, hal ini menyebabkan karyawan mudah lelah dan mengeluh.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudrika, dkk. (2021) dalam penelitian yang dilakukan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat mengurangi kinerja karyawan contohnya beban dari jabatan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan *background* pekerja tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan berarti semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Dari hasil observasi awal inilah maka penelitian ini dilakukan, tujuannya adalah untuk mengetahui **“Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar”**.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka pokok permasalahan peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada mahasiswa bagaimana dunia kerja, sehingga memberi motivasi untuk dapat bekerja dengan baik saat memasuki dunia kerja.

b) Bagi Fakultas / Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian menambah referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Pembaca

Menambah informasi dan sumbangan pemikiran serta kajian dalam

penelitian.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa Cabang Gatsu Denpasar, dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan beban kerja.



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 termotivasi 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 theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi 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 motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting

dan Ariani dalam Matana,2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goal 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 apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada locke's model (Arsanti,2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi 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. Sedangkan variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan beban kerja sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan /pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Dubrin (Ramli dan Yudhistira 2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan

karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Siagian dalam Muhlis (2019:152) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

1) Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3) Mentors dan sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan. Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah untuk memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja.

3) Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir Menurut Busro (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pengembangan karir :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan.

2) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

3) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin

tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4) Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan.

5) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6) Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya semakin tinggi.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Menurut Wursanto (2001:108) menyatakan disiplin kerja

adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturanaturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Siswanto (2005:291) disiplin kerja sebagai sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswanto (2018:133) menyatakan bahwa disiplin kerja harus ada yang dapat didefinisikan sebagai adanya suatu sikap dan menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan – peraturan yang ada berlaku baik secara tertulis maupun tertulis dan ada yang tahap, tindak saksi apabila ada melanggar tugas dan yang di berikan maka ini wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan berlaku dan juga merupakan fungsi operatif manajemen dalam memantau karyawannya hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut yang apabila dilanggar maka akan ada sanksi sesuai dengan peraturan yang telah

dibuat.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasa pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Taufiq (2000:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

a) Absensi

Absensi merupakan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya. Pembuatan hal ini bisa saja dilakukan berupa daftar hadir biasa dan juga bisa saja berbentuk kartu hadir.

b) Kerja sama

Kerja sama adalah suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sabar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

c) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud ini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya.

d) Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah kepuasan setiap karyawan terhadap tata yang berlaku di dalam perusahaan.

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Lukito dan Alriani (2018) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Adityawarman *et al.*, 2016). Beban kerja dalam Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja diLingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Tingginya

tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi.

Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Menurut definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman Nabawi (2020) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a) Faktor Eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

b) Faktor Internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban

kerja eksternal yang berpotensi sebagai stres, meliputi jenis kelamin, umu, statusgizi, kondisi kesehatan dan sebagainya.

c) Faktor Psikologis

Yaitu meliputi faktor motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasandan lain sebagainya.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indicator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Kondisi Pekerjaan

Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.

b) Penggunaan waktu kerja

Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja

c) Target yang harus dicapai

Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harusdipenuhi oleh para karyawan

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja

seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro 2018:89).

Menurut Susanto (2019) menyatakan kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung

jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ diatas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Dapat disimpulkan bahwa faktor dari kinerja karyawan ialah kemampuan dan motivasi pada karyawan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Dalam buku Sopiah dan Sangadji (2018:351) menyatakan terdapat lima indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu

tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah untuk mengukur suatu kinerja karyawan pada perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai pembanding dalam penyusunan disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian sebelumnya yang sejenis membahas tentang pengembangan karir, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil penelitian sebelumnya :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T), koefisien determinasi (R^2). Didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Tanjung (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T), koefisien determinasi (R^2) dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Didapatkan hasil bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Kaengke, dkk (2018). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik accidental sampling dan juga menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis. Didapatkan hasil bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Air Manado, dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rosyid (2018). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dan perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Royal Express Indonesia, Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Royal Express Indonesia, Jakarta Barat. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuisioner, dan teknik analisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pegawai PT. Royal Express. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk. (2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (produksi teh botol sosro) menggunakan teknik analisis persamaan regresi berganda, koefisien determinasi, hipotesis secara simultan (uji f), hipotesis secara parsial (uji t) menemukan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Medan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Medan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT.Rembaka. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, dkk (2021). Dalam penelitiannya Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menyimpulkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk (2021). Dalam penelitiannya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil penelitian yang dilakukan dengan uji-t dan juga sesuai dengan jawaban responden pada perusahaan

asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa naik atau turunnya kinerja seorang karyawan tidak sepenuhnya digambarkan oleh variabel beban kerja tetapi ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, jelas jika beban kerja bertambah maka akan menurunkan potensi kinerja pegawai dan sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai, dengan beban kerja sebagai sistem pencapaian target, pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat menurunkan potensi kinerja karyawan.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan smapling jenuh. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan

pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh, data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji frekuensi dan asosiatif dengan koefisien determinasi, uji hipotesis statistik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

