

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dessler (2015:3). sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Syamsuddinor (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (2017).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang/organisasi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional Sutrisno (2016). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016:182). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut Hasibuan (2015).

Sunsri House Of Jewelry merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produk yang menawarkan berbagai kerajinan perak. Perusahaan yang

terletak di Desa Celuk, Sukawati, Gianyar ini merupakan perusahaan yang memiliki 35 orang karyawan yang terdiri dari beberapa departemen.

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dalam hal ini adalah pendapatan. Adapun pendapatan yang diperoleh Sunsri House Of Jewelry adalah seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

Target Dan Realisasi Pendapatan Sunsri House Of Jewelry Tahun 2020

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	Rp.150.000.000	Rp.120.000.000	80%
Februari	Rp.150.000.000	Rp.118.000.000	78,7%
Maret	Rp.147.000.000	Rp.115.000.000	78,3%
April	Rp.147.000.000	Rp.115.000.000	78,3%
Mei	Rp.145.000.000	Rp.115.000.000	79,3%
Juni	Rp.145.000.000	Rp.113.000.000	78%
Juli	Rp.145.000.000	Rp.113.000.000	78%
Agustus	Rp.145.000.000	Rp.112.000.000	77,3%
September	Rp.143.000.000	Rp.110.000.000	77%
Oktober	Rp.143.000.000	Rp.110.000.000	77%
November	Rp.142.000.000	Rp.110.000.000	77,5%
Desember	Rp.140.000.000	Rp.109.000.000	77,9%
Jumlah	Rp.1.742.000.000	Rp.1.360.000.000	79%

Sumber : Sunsri House Of Jewelry

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan tingkat pendapatan pada sunsri house of jewelry tahun 2020 belum tercapai secara maksimal. Di mana tingkat penjualan tertinggi dicapai pada bulan januari dengan persentase 80% dari target yang sudah ditentukan. Sedangkan penjualan terendah dicapai pada bulan September sampai dan november dengan persentase 75% dari target yang sudah ditentukan, dengan rata-rata 79% di mana target yang ditentukan belum tercapai.

Kurang maksimalnya penjualan ini sangat dimungkinkan karena kinerja pegawai masih rendah atau kurang maksimal. Penggunaan data 2020 digunakan untuk mengetahui jumlah pendapatan di tahun 2020. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan beban kerja.

Motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja dan berusaha dengan giat sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Motivasi dari setiap karyawan akan berbeda-beda, motivasi seorang karyawan dapat berkisar sekitar materi dan non materi yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negatif, hal ini tergantung situasi dan kondisi karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2012:141), motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang

dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi Sunyoto (2015).

Salah satu indikator motivasi adalah Balas Jasa. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang karyawan Sunsri House Of Jewelry permasalahan atau *issue* yang menyangkut dalam motivasi, yaitu balas jasa yang belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten Gianyar sebesar Rp.2.627.000 sedangkan balas jasa yang diberikan kepada karyawan Sunsri House Of Jewelry sebesar Rp.2.100.000. Jumlah karyawan yang tidak mendapatkan balas jasa sesuai dengan upah minimum Kabupaten Gianyar sebanyak 20 orang terbagi dari beberapa departemen seperti departemen casting sebanyak 10 orang, departemen wax carver sebanyak 5 orang dan departemen plating sebanyak 5 orang. Hal ini yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Beberapa penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang signifikan. Juniantara (2015) Dan Gilang (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ismawati (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi saat ini banyak persaingan yang ketat diantara perusahaan perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk

mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya. Sedangkan Widyaningtyas (2016) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu indikator disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Permasalahan atau *issue* dalam disiplin kerja di Sunsri House Of Jewelry yaitu tingkat kehadiran karyawan yang masih belum memenuhi target perusahaan. Adapun tingkat absensi karyawan sunsri house of jewelry seperti Tabel 1.2

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Sunsri House Of Jewelry Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Hari kerja (Hari)	Hari kerja seharusnya (Hari)	Hari kerja yang hilang (Hari)	Hari kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
A	B	C	D=BxC	E	F=D-E	G=E/Dx100 %
Januari	35	26	910	32	875	3,51
Februari	35	25	875	33	842	3,77
Maret	35	24	840	33	805	3,92
April	35	23	805	32	773	3,97
Mei	35	24	840	33	807	3,77
Juni	35	23	805	26	779	3,22
Juli	35	24	840	26	814	3,09
Agustus	35	26	910	32	878	3,51
September	35	25	875	34	841	3,88
Oktober	35	25	875	32	843	3,65
November	35	26	910	34	876	3,73
Desember	35	26	910	35	875	3,84
Jumlah		297	10.396	382	10.008	40,09
Rata-rata		24,75	866,25	31,83	834	3,34

Sumber: Sunsri House Of Jewelry

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan hasil observasi yang dilakukan terlihat bahwa tingkat absensi karyawan Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Periode Januari sampai dengan Desember 2020 cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 3,34 persen. Apabila dilihat dari jumlah karyawan maka tingkat absensi tergolong tinggi karena jumlah karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry adalah sebanyak 35 orang tidak termasuk pemimpin perusahaan. Menurut Dipa (2018:6) tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi. sehingga dengan demikian sangat perlu dapat perhatian dari pihak perusahaan. Dengan tingkat absensi 3,34 persen ini diketahui tingkat absensi karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry adalah tergolong tinggi.

Beberapa penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang signifikan. Suwanto, S (2019) dan Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nelizulfa (2018) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan selain motivasi dan disiplin kerja, yaitu beban kerja. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap orang, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (Workload Analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat

atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Hasibuan 2015:85).

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. (Meshkati dalam Tarwaka 2015:104). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

(Hart dan Staveland dalam Tarwaka 2015:106) Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak terjadinya ketidak efisienan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat individu karyawan menjadi jenuh terhadap tugas mereka yang dianggap terlalu ringan dan tidak menantang. Situasi ini akan membuat individu merasa kompetensi atau keahliannya kurang diperhitungkan oleh atasan.

Salah satu indikator beban kerja adalah beban waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan perusahaan *sunsri house of jewelry* ditemukan permasalahan atau *issue* yakni waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak memadai dikarenakan tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang lebih panjang dari waktu yang diberikan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Adityawarman (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinaga (2020). menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini memiliki beberapa kegunaan yaitu :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk

mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja dan beban kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan mahasiswa serta menambah pemahaman yang dapat dijadikan referensi pengetahuan, bahan diskusi, dan bahan kajian lanjut tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja perusahaan dan dijadikan sarana untuk mempraktekkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

b) Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atas penelitian yang dilakukan mahasiswa agar dapat dijadikan pertimbangan untuk kemajuan perusahaan.

c) Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi mahasiswa sebagai acuan atas peneliti-peneliti sejenis dimasa yang akan datang, dan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

d) Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi, dan bahan penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan lagi materi-materi yang lainnya berkaitan dengan kinerja perusahaan. Selain itu peneliti

juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam merancang penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

1) *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (2010) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2010). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku

pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarkan kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Menurut Afandi (2018:83). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Kasmir (2016:182). kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan target yang telah ditentukan sebelumnya.

2) Unsur-unsur kinerja karyawan

menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

a) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

b) Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

d) Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

e) Kejujuran

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f) Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

g) Prakarsa

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

h) Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

3) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.
- f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.\
- g) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i) Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.503), tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rancangan strategi suatu organisasi. Tujuan kinerja Menurut sheila J.Costello dalam Sinambela (2016: p.504) tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah keatas. Diawali

dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a) Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- (1) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- (2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- (3) Komitmen
- (4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- (5) Motivasi.

b) Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja

karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

5) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Rivai (2010) diantaranya:

- a) Perbaikan kinerja umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- b) Penyesuaian kompensasi penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus atau kompensasi lainnya.
- c) Keputusan penempatan membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- d) Pelatihan dan pengembangan kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- e) Perencanaan dan pengembangan karier umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharmanegara (2017) indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Kuantitas adalah karyawan mampu bekerja sesuai dengan kuantitas (jumlah) yang ditargetkan.
- b) Kualitas adalah karyawan mampu bekerja dengan kualitas tinggi sehingga bisa meminimalkan kesalahan.
- c) Ketepatan waktu adalah karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- d) Kemampuan kerjasama adalah karyawan mempunyai kemampuan untuk mengadakan kerjasama dengan rekan kerja dengan penuh tanggung jawab.
- e) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

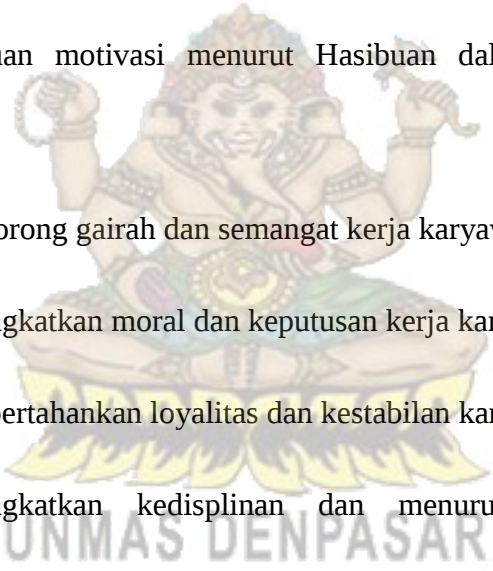
Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk

mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Berdasarkan pendapat diatas Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

2) Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2015) adalah:

- 
- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
 - b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
 - c) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
 - d) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
 - e) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
 - f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - g) Mengefektikan pengadaan karyawan.
 - h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - i) Meningkatkan kinerja karyawan.

- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
- k) Meningkatkan kinerja karyawan.

3) Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

4) Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- (1) Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- (2) Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (3) Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- (1) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- (2) Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- (3) Mereka memiliki suatu per hariannya yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- (1) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang

lain.

- (2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.

Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

- (3) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

Teori ini kemudian dipakai sebagai acuan dimensi motivasi kerja. participation”, kebutuhan akan persaan diikut sertakan terutama dalam pengambilan keputusan.

- d) Kebutuhan akan penghargaan diri

Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian sedangkan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5) Faktor-faktor Motivasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gisela Hageman (Sani, 2010: 96), faktor motivasi antara lain :

- a) 160% menganggap motivasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis seperti umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan prestasi.
- b) 20% menganggap pemenuhan kebutuhan intelektual seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan sebagai faktor yang memotivasi.
- c) 10% menyinggung tentang rangsangan materi.

- d) 1% menganggap kualitas ruangan untuk bekerja sangat penting.

Namun secara garis besar faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

(1) Insentif Materi

Gaji menjadi penting karena beberapa hal : gaji menjamin suatu mata pencaharian karena itu merupakan dorongan untuk bekerja, besar gaji menunjukkan status pekerja, kenaikan gaji merupakan pengeasan keberhasilan dan gaji yang tinggi dapat mengkompensasi kehidupan yang tanpa perasaan dan tanpa keterlibatan emosi lebih dalam dengan orang lain. Namun gaji sendiri tidak dapat menghidupi untuk masa kini.

Hal ini dikarenakan adanya tujuan bersama yang ditekankan oleh manajer sehingga menimbulkan partisipasi, pengakuan dan realisasi diri mempunyai peran. penting terutama bagi mereka yang telah lama bekerja dan bagi mereka yang telah pensiun karena mereka lebih memikirkan kepada keadaan di masa depannya.

(2) Insentif Non Materi

Penghargaan yang bersifat non materi seperti tanggung jawab, pengayaan pekerjaan, promosi adalah faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja. (Sani:2010:97).

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2017:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Gusti (2012) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ndraha dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa: Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan

harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, jadi yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:292) tujuan dari disiplin kerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:

a) Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

b) Tujuan khusus

(1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- (2) Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- (3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sabaik-baiknya.
- (4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

3) **Macam-macam Disiplin Kerja**

Tindakan disiplin kerja pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

a) **Disiplin Preventif.**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018:356) indikator disiplin kerja dibagi 5 yaitu:

a) Frekuensi kehadiran

Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat kewaspadaan karyawan

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

c) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan.

e) Etika kerja

Etika kerja diperlukan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.5 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Ahmad 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 Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi 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 organisasi.

Menurut Munandar (2014:20) 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. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2) Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Menurut Munandar (2014:23) :

a) Beban Fisik

Beban kerja fisik 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 fisik 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.

3) Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi, Cain (2013) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja system dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki elemen lingkungan kerja maupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan

bahwa di lakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

- a) Penataan penyempurnaan struktur organisasi.
- b) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c) Bahan penyempurnaan system dan prosedur kerja.
- d) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- e) Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susun pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- f) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
- g) Program mutase pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang ke kurangan.
- h) Program promosi pegawai.
- i) Reward and punishment terhadap unit atau pejabat.
- j) Bahan penyempurnaan program diklat.
- k) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik

sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah akan berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian kurniawan (2017), ariska (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari

penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000).

Hasil penelitian purwanti (2020), rubyanne (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Menurut Lisnayetti dan Hasan Basari (2013), bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan reinhard (2017), rahman (2018) hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Kusuma (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah regresi analisis linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.
- 2) Permansari (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. Sampel yang digunakan sebanyak 69 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang.
- 3) Bacthiar (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

- 4) Ekhsan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics.
- 5) Ismawati (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Sampel yang digunakan sebanyak 250 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah regresi analisis linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso.
- 6) Widayaningtyas (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Sampel yang digunakan sebanyak 120 orang. Adapun model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

- 7) Fitrah (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 57 orang. Adapun model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang mulia & resto jember dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang mulia & resto jember.
- 8) Nelizulfa (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Sampel yang digunakan sebanyak 42 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah regresi analisis linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
- 9) Sinaga (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 38 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah regresi analisis linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali, sedangkan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali.

- 10) Alfarizi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Tegal. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, adapun model penelitian yang digunakan adalah regresi analisis linier berganda. Adapun hasil dari penelitian adalah kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Tegal sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Tegal.

