

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Dalam era sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan dari organisasi yang diharapkan. Jadi sebuah organisasi perlu bisa mengontrol dan mengelolah sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya (Nurliani & Slamet, 2019).

Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Salah satu sebab yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam jangka waktu tertentu (Marzuki *et al.*, 2019). Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang perusahaan miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukansasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Karyawan yang

memiliki semangat kerja tinggi, pengabdian yang besar kepada perusahaan, disiplin, kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid *et al.*, 2019).

Mangkunegara (2019:20) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins, 2019). Menurut Prasastyadi (2019) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2019). Abdullah & Winarno (2022) yang menyatakan kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pengerjaan sebuah program kegiatan atau kebijakan dalam menggapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Hal ini dapat dicapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor motivasi (Zandrah *et al.*, 2021), profesionalisme kerja

(Sarinah, 2020) dan beban kerja (Dewi & Waruwu, 2023) karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Zandrah *et al.*, 2021). Motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Rahmadita (2019) mendefinisikan motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2019:101) berpendapat bahwa motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Adanya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2019:11).

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Wulandany *et al.*, (2023), Faizaha *et al.*, (2023), Tawe & Musa (2023), Juita (2023) dan Jafar *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka kinerja karyawan semakin

meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja (Sarinah, 2020). Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Siagian (2019:102) mengemukakan profesionalisme kerja adalah keahlian dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Profesionalisme dalam bekerja merupakan aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya.

Penelitian mengenai profesionalisme kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Ichsan *et al.*, (2022), Srikasih (2022), Candra *et al.*, (2023), Rosmi & Syamsir (2021) serta Purnamayanti & Indiani (2021) menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sjahruddin (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Dewi & Waruwu, 2023). Munandar, (2019) 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. Beban kerja seseorang sudah di tentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan yang dilakukan. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah namun sebaliknya jika mereka bekerja dibawah standar atau beban kerja yang di terima berlebih akan berdampak pada karyawan seperti stress atau menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Lukito & Alriani (2018), Herlambang *et al.*, (2022) serta Dewi & Waruwu, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat beban kerja, akan menurunkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rohman, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan, khususnya diperusahaan PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar. PT ini merupakan perusahaan yang berkecimpung di bidang optik. PT. Samudra Sakti Utama memiliki bisnis inti toko ritel untuk kacamata dan produk optik, dengan nama *brand* Sunset Eyewear. Perusahaan ini memiliki 3 cabang toko yang beroperasi di renon, jimbaran, dan canggu. Produk yang di jual pada PT ini berupa kaca mata. Dari hasil observasi yang dilakukan di perusahaan ini, dapat diketahui bahwa perusahaan ini menilai kinerja karyawannya dari target penjualan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan

pimpinan PT. Samudra Sakti Utama Denpasar diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan di mana target. Adapun data penjualan di PT Samudra Sakti Utama periode tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Penjualan Pada PT Samudra Sakti Utama
di Kota Denpasar Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Penjualan (Rp)	Pertumbuhan (Rp)	Persentase (%)
Januari	628.962.247	-	0
Februari	628.191.654	(770.593)	-0,12
Maret	682.376.845	54.185.192	7,94
April	641.435.094	(40.941.751)	-6,38
Mei	650.557.556	9.122.462	1,40
Juni	676.914.658	26.357.102	3,89
Juli	640.772.891	(36.141.767)	-5,64
Agustus	607.403.276	(33.369.614)	-5,49
September	630.537.384	23.134.107	3,67
Oktober	647.117.129	16.579.745	2,56
November	650.933.942	3.816.813	0,59
Desember	622.601.974	(28.331.968)	-4,55

Sumber: PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan pada periode Januari-Desember 2022 hasil penjualan PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar berfluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Menurunnya hasil penjualan di bulan Juli-Desember 2021 bisa disebabkan oleh menurunnya kemampuan konsumen dalam berbelanja dan juga bisa disebabkan oleh dari dalam/internal PT Samudra Sakti Utama sendiri yaitu kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan data penurunan penjualan yang terlampir di Tabel 1.1, tentunya kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menaikkan omset penjualan PT Samudra Sakti Utama. Jika dilihat dari indikator kinerja karyawan dimana kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan mulai dari profil lulusan dan pengalaman sangat berpengaruh pada kinerja seorang karyawan. Kuantitas karyawan yang dimiliki oleh PT Samudra

Sakti Utama memengaruhi ketersediaan produk yang dijual tentunya ini berpengaruh dari kinerja karyawan PT Samudra Sakti Utama. Ketepatan waktu merupakan hal yang sangat penting didalam bisnis retail dewasa ini dan ini sangat berdampak pada kepuasan konsumen dan akan mendorong kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar?
- 2) Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan motivasi, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh motivasi, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

- a) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar motivasi, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*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 (Robbins, 2019). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari *goal setting* 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 berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2019).

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

terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model yakni *setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu karyawan untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku karyawan diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh karyawan. Jika seorang karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya (Arsanti, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik diidentikkan sebagai tujuannya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar yang dapat berpengaruh pada hasil capaian karyawan, dengan variabel motivasi, profesionalisme

kerja dan beban kerja merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan (Arsanti, 2018).

Berdasarkan *goal setting theory*, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi (Zandrah *et al.*, 2021). Motivasi merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi dapat memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi mampu mendorong individu atau karyawan untuk lebih giat dalam bekerja atau berbuat. Seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

Berdasarkan *goal setting theory*, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh profesionalisme kerja (Sarinah, 2020). Profesionalisme kerja adalah sebuah *skill* (keterampilan) dan *ability* (kemampuan) seorang individu pada saat menjalankan pekerjaannya sesuai tingkatan dan bidangnya sendiri. Setiap pegawai dianjurkan untuk dapat mempunyai sikap profesionalitas ketika menjalankan tugasnya agar dapat memaksimalkan sumber daya, wawasan (ilmu pengetahuan), tenaga, waktu, serta keterampilan sebagaimana dengan bidangnya, dengan demikian hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dijalankan pihak pegawai.

Berdasarkan *goal setting theory*, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja (Dewi & Waruwu, 2023). Bagi sebagian karyawan *goal setting* memiliki sifat tantangan (*challenge*) karena dengan adanya beban kerja dan pencapaian sulit, sebagian karyawan akan merasa tertantang akan tugas yang di berikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan tersebut akan menunjang. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat

mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Abdullah & Winarno (2022) yang menyatakan kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pengerjaan sebuah program kegiatan atau kebijakan dalam menggapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Bangun (2019) menyatakan kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Sutrisno (2019:19) mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan Kasmir (2019:32) berpendapat kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Thamrin (2019) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan.

Prasastyadi (2019) mengemukakan kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila

kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2019). Simamora (2019:111) mengemukakan kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif (Mangkunegara, 2019:109). Sedangkan menurut Sandy (2019) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya (Mahmudi, 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- b) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik kinerja karyawan yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2019:129) adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2019:119) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang pesyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- a) Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Robbins (2019:78) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 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.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja.

c) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor yang terpenting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan karyawannya terjalin suatu hubungan dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan

sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2019) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2019:89). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang dapat dicapai oleh seorang individu dengan perilaku tertentu dalam usahanya (Lubis, 2019). Menurut Luthans (2019:39) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Menurut Manullang (2019) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan yang bertujuan untuk menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk mengarahkan perilaku. Timbulnya motivasi disebabkan adanya kebutuhan sebagai akibat munculnya kekurangan-kekurangan pada karyawan suatu waktu tertentu kebutuhan segera dapat terpenuhi. (Gibson, 2019).

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa Inggris, ialah “*motivation*”, yang arti itu adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan tujuan tertentu. Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri mau pun juga dari

orang lain. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Kreitner dan Kinicki (2019) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarahkan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut Wursanto (2019) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2019:135). Hariandja (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari luar dan dari dalam diri seseorang agar dapat bisa menyesuaikan diri di lingkungan organisasi sehingga karyawan dapat berkerja dengan maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dari target kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Taufik (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yakni sebagai berikut:

a) Kebutuhan (*Need*)

Seseorang beraktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.

b) Harapan (*Expectancy*)

Seseorang cenderung termotivasi oleh keberhasilan dan harapan untuk mencapai keberhasilan yang dapat menimbulkan kepuasan dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.

c) Minat

Minat merupakan rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

3) Indikator Motivasi

Hasibuan (2019:201) mengemukakan indikator motivasi adalah:

- a) Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Luthans (2018) adalah sebagai berikut:

a) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b) *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

c) *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari *supervise* atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

e) *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.1.4 Profesionalisme Kerja

1) Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme berasal dari bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaannya sama. Sifat profesional berbeda dengan sikap para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individu. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan, antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya karyawan yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan karyawan merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2019). Wibowo (2019) berpendapat bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Profesionalisme dalam bekerja merupakan aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Seseorang yang profesional harus memiliki etos kerja yang maju, antara lain dapat bekerja dengan hasil kualitas yang unggul, tepat waktu, disiplin, cermat, teliti, sistematis dan bersungguhsungguh. Menurut Sedarmayanti (2019) profesionalisme adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Sedangkan menurut Dwiyanto (2019) profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik.

Menurut Siagian (2019), profesionalisme kerja adalah keahlian dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Profesionalisme kerja adalah sikap seseorang tentang pelayanan profesionalisme yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis spiritual yang komprehensif yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Kusminarti, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja adalah sifat-sifat kemampuan, keandalan, keahlian, kemandirian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan bertanggungjawab terhadap tuganya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja

Menurut Roven (2019) faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme kerja karyawan, yaitu:

a) Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performan atau kehendalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.

b) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis hal ini harus di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan.

c) Loyalitas

Loyalitas yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islam dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

d) Kemampuan

Kamampuan merupakan salah satu unsure kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme karyawan sangat ditentukan

oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi karyawan dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

3) Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Roven (2019) indikator yang digunakan profesionalisme kerja adalah sebagai berikut:

a) Dedikasi (*Dedication*)

Merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya.

b) Kewajiban sosial (*Social Obligation*)

Merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat disbanding kepentingan sendiri.

c) Tuntutan Kemandirian (*Autonomy Demand*)

Merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

d) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*Belief in Self Regulation*)

Merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka.

e) Hubungan sesama profesi (*Professional Community Affiliation*)

Berkenaan dengan keikutsertakan seseorang secara aktif dalam komunikasi profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu ataupun kelompok informasi tertentu.

Menurut Anoraga (2017) profesionalisme kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Efektif dan Efisien

Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.

b) Teliti

Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang harus dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

c) Ulet

Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sikap tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.

d) Berintegritas

Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman seperti harta, kenikamatan hidup.

e) Konsekuen

Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

2.1.5. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja seseorang sudah di tentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan yang dilakukan. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah namun sebaliknya jika mereka bekerja dibawah standar atau beban kerja yang di terima berlebih akan berdampak pada karyawan seperti stress atau menurunnya kinerja karyawan. Menurut Koesumowidjojo (2019) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Ambarwati (2019) berpendapat bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan dimana

kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sedangkan menurut Siswanto (2019) 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.

Lukito dan Alriani (2019) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangannya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Sedangkan, menurut Sutarto (2019) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Hart & Staveland (2019) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2019), 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. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2019), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas – tugas yang harus diselesaikan tenaga kerja atau karyawan dalam organisasi pada kurun waktu tertentu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019) faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan pada organisasi, yaitu:

a) Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

b) Faktor Eksternal

(1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

(2) Tugas – Tugas Fisik

Tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

(3) Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift*

kerja, istirahat, perencanaan karir hingga pengajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2019) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau dasar).

d) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja menurut Astianto (2018) adalah sebagai berikut:

a) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b) Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh motivasi, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Cahya *et al.*, (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel yakni lingkungan

kerja, stress kerja, dan motivasi, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada Umkm Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Faizaha *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Influence of Motivation and Competence on the Employees Performance of BPS in Pangkalpinang and South Bangka Regency*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka Selatan baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *motivation and competence*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor BPS di Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka Selatan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

3) Jafar *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Influence of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *moderated regression analysis* (MRA). Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mampu memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *leadership and motivation*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan analisis *moderated regression analysis* (MRA), kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

- 4) Juita (2023) meneliti tentang *The influence of motivation and employee satisfaction on employee performance through organizational citizenship behavior at PDAM Giri Tirta Gresik district*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan karyawan dapat berkontribusi dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Kepuasan karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perilaku kewargaan organisasi dapat berkontribusi dalam

meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perilaku kewargaan organisasi. Kepuasan karyawan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *motivation and employee satisfaction*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada *PDAM Giri Tirta Gresik*, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian penelitian sebelumnya menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS), dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

- 5) Tawe & Musa (2023) meneliti tentang *The Influence of Motivation on Employee Performance of Trade and Industrial Department of Gowa Regency*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel yakni *motivation*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian

dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

- 6) Wulandany *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Elhabib Setia Aminah. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel yakni *work environment and motivation*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Sjahrudin (2020) meneliti tentang Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni profesionalisme dan komitmen organisasional, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian dengan jumlah responden yang

berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Purnamayanti & Indiani (2021) meneliti tentang *The Effect of Employee Professionalism and Work Motivation on Employee Performance*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan namun berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Badung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *employee professionalism and work motivation*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, kemudian penelitian sebelumnya menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

3) Rosmi & Syamsir (2021) meneliti tentang *The Effect of Integrity and Professionalism on Employee Performance in Digital Era*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 104 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas dan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja pegawai di era

digital pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *integrity and professionalism*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Ichsan *et al.*, (2022) meneliti tentang *The Influence of Work Ethics and Work Professionalism On Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan pada prestasi kerja. profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *work ethics and work professionalism*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. BRI Cabang Singamangaraja Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Srikasih (2022) meneliti tentang *The Influence of Work Experience, Professionalism and Work Goals on Employee Performance at LPD in Buleleng District*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 LPD di

Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPD di Kabupaten Buleleng. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel yakni *work experience*, *professionalism and work goals*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada LPD di Kabupaten Buleleng, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

- 6) Candra *et al.*, (2023) meneliti tentang *The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 192 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *parsial-least square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan iklim organisasi. Iklim organisasi menjadi memediasi secara parsial hubungan antara profesionalisme kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *work professionalism and job satisfaction*,

kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, kemudian penelitian sebelumnya menggunakan analisis *parsial-least square* (SEM-PLS) dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1) Manalu (2020) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni beban kerja dan lingkungan kerja, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Adimulyo *et al.*, (2022) meneliti tentang *The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Asuransi Jasa Tania Tbk*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 185 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania, Tbk, Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi

Jasa Tania, Tbk. Beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Tania, Tbk. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *workload and work stress*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Asuransi Jasa Tania Tbk, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Aisyah *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Influence of Workload and Adaptation Ability on Employee Performance Through Satisfaction Work at PT. Bank of Sumut Regional 1 Medan*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 170 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *workload and adaptation ability*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya

dilakukan pada PT. Bank of Sumut Regional 1 Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian penelitian sebelumnya menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4) Harefa & Saputra (2023) meneliti tentang *The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Workload on Employee Performance at PT Sanwa Engineering Batam*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 193 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel yakni *work motivation, work discipline and workload*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Sanwa Engineering Batam, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5) Rosemary (2023) meneliti tentang *The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari PT. Tugu Reasuransi Indonesia, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Monumen Reasuransi Indonesia. beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tugu Reasuransi Indonesia. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *workload and work motivation*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Tugu Reasuransi Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 6) Usman *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Influence of Workload and Motivation on the Performance of Employees of the Rakat Mufakat Village Bumdes in Tanah Bumbu Regency*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BUMDes Rakat Mufakat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel yakni *workload and motivation*, kemudian perbedaan lainnya terdapat pada, lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada Bumdes di Kabupaten Tanah Bumbu, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Samudra Sakti Utama di

Kota Denpasar, kemudian dengan jumlah responden yang berbeda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas beban kerja terhadap kinerja karyawan.

