

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam efektivitas operasional organisasi dan menjadi penentu utama dalam mencapai tujuan (Andika, 2021). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM (Saputri, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki SDM yang sesuai untuk menghadapi persaingan (Situmorang, 2018).

Kinerja karyawan adalah topik penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berkaitan erat dengan kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diharapkan dari individu dalam perannya dalam organisasi (Budiyanto, dkk., 2020). Banyak organisasi mengakui bahwa kualitas kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu kesuksesan mereka (Astuti, *et al.*, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara SDM berkualitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

SDM berkualitas merupakan dasar dari kinerja karyawan yang baik. SDM berkualitas adalah individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif (Sudiby, *et al.*, 2021). Tanpa SDM berkualitas, organisasi mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka (Silaen, *et al.*, 2021). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pengakuan, insentif finansial, atau kepuasan pribadi dari pencapaian tujuan kerja (Falah, 2020).

Comeaux (2017) menegaskan pentingnya perusahaan dalam mempekerjakan karyawan yang tepat dan termotivasi, serta mengurangi masalah absensi yang berlebihan. Analet (2016) mencatat bahwa hilangnya motivasi kerja karyawan dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, seringnya keterlambatan, dan peningkatan penggunaan alasan sakit yang berlebihan. Kondisi motivasi kerja karyawan dapat diperiksa melalui tabel kehadiran dan tabel keterlambatan karyawan berikut :

Tabel 1.1
Presentase Kehadiran Karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa
Periode 2020-2022

Keterangan	Tahun2020	Tahun2021	Tahun2022
Alpa	0,04%	0,31%	0,18%
Ijin/Sakit	2,90%	1,68%	0,57%

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa selama periode

tahun 2020 hingga 2022 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Meskipun fluktuasi ini tidak terlalu ekstrem, masih terdapat variasi yang perlu diperhatikan. Selain itu, data menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang alpa atau absen tanpa keterangan tetap berada pada angka yang rendah, yaitu di bawah 1%. Ini adalah hal yang positif, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik (Laporan Kehadiran PT Samoedra Jaya Giri Nusa, 2023).

Di sisi lain terdapat tingkat keterlambatan sebesar 18% yang melebihi toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Besarnya presentase ini dapat mencerminkan adanya permasalahan dalam motivasi dan disiplin kerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Menurut Lusri dan Siagian (2017), ada hubungan positif antara motivasi karyawan dan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah motivasi yang muncul dalam data tersebut perlu diteliti lebih lanjut.

Disiplin kerja juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan kemauan untuk mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidaksiplinan dalam hal waktu, seperti keterlambatan masuk kerja dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan. Hal ini juga dapat memberikan dampak negatif pada kinerja keseluruhan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat korelasi

positif antara motivasi dan kinerja karyawan (Lusri dan Siagian, 2017). Selain itu, penelitian juga telah menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan (Widuri, 2020). Namun, belum ada penelitian yang secara khusus menggabungkan kedua faktor ini dalam konteks PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja yang baik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, khususnya guru, dengan potensi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, disiplin yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang dapat berfungsi sebagai penghambat yang memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2019).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat beban kerja yang mereka tanggung. Sholihah (2019) menjelaskan bahwa beban kerja mengacu pada tekanan yang muncul sebagai tanggapan terhadap kesulitan dalam penyesuaian diri, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik itu berupa perbedaan individual atau faktor psikologis yang timbul sebagai akibat dari tuntutan eksternal dalam lingkungan, situasi, atau peristiwa yang mengharuskan individu untuk menghadapi banyak tuntutan psikologis atau fisik. Beban kerja karyawan cenderung meningkat ketika mereka terlibat dalam pekerjaan lembur.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Samoedra Jaya Giri Nusa, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pelayaran dengan fokus pada jalur

penyeberangan antara Bali, Lombok, dan Nusa. Perusahaan ini memiliki sekitar 50 karyawan yang bekerja dalam dua *shift*, yaitu pada *shift* pagi dan *shift* malam. Situasi perusahaan yang dihadapi, dengan target yang fluktuatif dan persaingan ketat di industri penyeberangan, seringkali memberikan tekanan kepada karyawan, terutama dalam hal beban kerja dan motivasi.

Motivasi dan beban kerja adalah dua faktor utama yang tidak dapat dipisahkan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Motivasi mengacu pada dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi seringkali berhubungan dengan kinerja karyawan yang optimal. Namun, dalam konteks lingkungan kerja yang memiliki target fluktuatif dan persaingan ketat seperti yang dihadapi oleh PT Samoedra Jaya, faktor beban kerja juga memiliki peran yang signifikan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak terduga dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, membatasi waktu istirahat mereka, dan akhirnya memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Salah satu permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah tekanan yang memaksa karyawan untuk mencari penumpang tambahan guna mencapai target yang telah ditetapkan. Persaingan dengan perusahaan penyeberangan lain yang juga berupaya mendapatkan muatan menjadi salah satu hambatan dalam upaya mencapai target pencapaian. Kondisi seperti ini mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang kurang optimal dapat berdampak pada motivasi dan beban kerja karyawan (Sutrisno, 2019).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dalam menjelajahi relasi antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) menunjukkan perbedaan hasil yang kontradiktif, dengan mencerminkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Dalam konteks disiplin kerja, penelitian yang digarap oleh Santoso (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna, *et al.* (2022) menghadirkan temuan yang berbeda.

Hal serupa terkait dengan beban kerja, di mana penelitian Zulmaidarleni, *et al.* (2019) mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang digarap oleh Hastutiningsih (2019) menyiratkan bahwa beban kerja justru memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan (*gap*) yang masih ada dengan fokus pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan wawasan berharga kepada perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkannya. Di

tengah persaingan ketat di industri pelayaran, pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini dapat menjadi kunci untuk meraih kesuksesan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menjalankan uji ulang dengan memasukkan variabel tambahan, yakni beban kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian dengan judul yang telah ditetapkan ini, mencoba mengisi celah pengetahuan yang belum tercakup sebelumnya dalam literatur penelitian, dan dengan demikian menjadi kontribusi berharga bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk mengkaji dan mengetahui motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis akan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan beban kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Samoedra Jaya Giri Nusa
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Samoedra Jaya Giri Nusa
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT Samoedra Jaya Giri Nusa
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis yang signifikan dalam bidang manajemen, khususnya dalam teori motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Hasil penelitian ini dapat memperluas

pemahaman mengenai pengaruh faktor-faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi landasan untuk mengembangkan teori-teori manajemen yang lebih komprehensif. Dengan demikian, penelitian ini mampu memperkaya literatur akademik dalam ranah manajemen sumber daya manusia dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman berharga bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja karyawan. Perusahaan dapat menggunakan temuan ini untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam manajemen karyawan mereka, serta merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini pada gilirannya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Goal Setting Theory

Goal Setting Theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa tujuan (ide-ide masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam tindakan. Teori penetapan tujuan merupakan model individu yang ingin memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuannya (Misbahuddin, 2018). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali individu memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), maka individu tersebut akan terus mendesak sampai tujuannya tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2009). *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja).

Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku seseorang diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai

tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini dapat memengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan, bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Dwipayana, *et al.*, 2022).

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pengkoordinasian pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Secara umum manajemen merupakan proses khusus dengan memanfaatkan ilmu dan seni yaitu terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), pengawasan (*controlling*). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (Noverina, *et al.*, 2020).

Menurut Astuti, *et. al.* (2021) kemampuan organisasi untuk melakukan tugasnya dengan baik tergantung pada mutu sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. SDM adalah bagian penting dalam produktivitas kinerja sebuah perusahaan. Hal demikian terjadi tidak hanya di kelompok *profit based organization*, tetapi juga pada organisasi nirlaba dan bahkan pemerintah. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan mengarah pada kinerja yang

memenuhi harapan dan tujuan organisasi pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku. Astuti, *et. al.* (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang baik juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pada organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia dalam manajemen pemerintahan tidak hanya mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri, tetapi juga masyarakat secara keseluruhan. Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kesatuan dalam keberhasilan sebuah organisasi sesuai visi dan misi perusahaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaan tertentu guna mewujudkan suatu keberhasilan pekerjaannya (Budiyanto, *et. al.*, 2020). Berdasarkan teori diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaan tertentu guna mewujudkan suatu keberhasilan pekerjaannya.

2. Indikator Kinerja karyawan

Penelitian dari Dwipayana, *et al.* (2017) menggunakan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja. Sebuah tolak ukur dalam mengembangkan keterampilan seorang karyawan.
- b. Kuantitas Kerja. Jumlah yang ditentukan dalam mengerjakan pekerjaan disuatu perusahaan.
- c. Ketepatan Waktu. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
- d. Efektifitas. Kefektifan suatu pekerjaan dengan selesai secara profesional dan sesuai bidangnya sehingga bisa memanfaatkan waktu dengan efektif
- e. Komitmen. Seorang karyawan yang mempunyai jiwa yang kokoh dan kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Silaen, *et al.* (2021) kinerja individu dipengaruhi oleh:

- a. Faktor Individu. Menurut Silaen, *et al.* (2021) faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis.

- b. Faktor Psikologis. Menurut Silaen, *et. al.* (2021) Faktor psikologis meliputi tiga sub faktor yaitu persepsi, *attitude*, dan motivasi.

2.1.4. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul untuk melakukan aktivitas tertentu yang mendorong dirinya untuk melakukan hal itu (Sudibyo, 2021). 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 (Dwipayana, *et al.*, 2022)

2. Indikator Motivasi Kerja

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

- a. Balas jasa. Segala bentuk penghargaan yang diberikan atas prestasi kinerja seseorang..
- b. Kondisi kerja. Kondisi kerja sangat mempengaruhi aktifitas dan keberhasilan suatu perusahaan.
- c. Fasilitas kerja. Segala bentuk alat dan sarana yang mendukung dalam pekerjaan yang ada di perusahaan.

- d. Prestasi kerja. Hasil yang dicapai ketika pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.
- e. Pengakuan dari atasan. Pernyataan yang diberikan dari atasan penilaian kerjanya.
- f. Pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang mengerjakan job dengan keinginan sendiri.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor motivasi kerja dapat dibedakan atas (Silaen, *et. al.*, 2021):

a. Faktor eksternal

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan. Kondisi kerja sangat mempengaruhi aktifitas dan keberhasilan suatu perusahaan yang dimana memiliki lingkungan yang kondusif untuk bekerja.
- 2) Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk keberlangsungan hidup keluarganya

b. Faktor internal yang seperti keinginan untuk dapat hidup, memperoleh penghargaan dan untuk berkuasa.

2.1.5. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini dan Dewi (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b. Tata cara kerja. Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- c. Ketaatan pada atasan. Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja. Sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e. Tanggung jawab. Kesiapan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi besar/kecil. Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- b. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan. Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- e. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan. Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

2.1.6. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan. Beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Gibson dan Ivancevich (2003), menjelaskan: “Tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang)”. Menurut Noverina dan Sanrosa (2020) beban kerja mengandung konsep "penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia". Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban

kerja dapat menjadi sebuah tekanan bagi seseorang sebagai reaksi karena sulit dalam penyesuaian diri, yang disebabkan adanya perbedaan setiap individu atau psikologisnya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini *et al.* (2018) menyatakan ada beberapa faktor beban kerja sebagai berikut:

- a. Faktor Internal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).
- b. Faktor eksternal.
 - 1) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti alat dan sarana kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan,
 - 2) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja *shift*.
 - 3) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

3. Indikator beban kerja

Menurut Putra (Harini *et al.*, 2018) indikator beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus dicapai. Aktifitas yang dimana diselesaikan dengan waktu tertentu sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya dengan target yang akan dicapai.
- b. Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja sangat mempengaruhi aktifitas dan keberhasilan suatu perusahaan.
- c. Penggunaan waktu kerja. Waktu yang digunakan ada hubungannya dengan poses operasional perusahaan.
- d. Standar pekerjaan. Perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus sesuai target perusahaan .

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Referensi penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti pada penelitian ini, yaitu:

Kusumaningsih dan Selamat (2021) melakukan penelitian mengenai Analisis Motivasi, Disiplin, dan Beban Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Motivasi, Disiplin, dan Beban Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda, dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dijalankan yaitu terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Lokasi penelitian ini berada di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, penelitian dilaksanakan pada tahun 2021 dengan jumlah responden sebanyak 30 responden.

Adnan, *et al.* (2023) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat di Bogor. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda, dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dijalankan yaitu terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Lokasi penelitian ini berada di PT BPRS Amanah Ummah di Kantor Pusat di Bogor, penelitian dilaksanakan pada tahun 2023 dengan jumlah responden sebanyak 76 responden.

Kellin dan Wasiman (2023) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT Nusa Jaya Indofast. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja. sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda, dengan hasil yang menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Jaya Indofast. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dijalankan yaitu terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Lokasi penelitian ini berada di PT Nusa Jaya Indofast, penelitian dilaksanakan pada tahun 2023 dengan jumlah responden sebanyak 106 responden.

Marayasa dan Anggi (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Dinar Indonesia. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Motivasi, dan Disiplin Kerja. sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda, dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi, dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada PT Bank Dinar Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dijalankan yaitu terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Lokasi penelitian ini berada di PT Bank Dinar Indonesia, penelitian dilaksanakan pada tahun 2019 dengan jumlah responden sebanyak 51 responden.

Dwipayana, *et al.* (2022) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja. sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda, dengan hasil yang menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry, beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dijalankan yaitu terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Lokasi penelitian ini berada di Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar, penelitian dilaksanakan pada tahun 2022 dengan jumlah responden sebanyak 35 responden