

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam peranannya, SDM penting untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Kemajunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Penelitian yang dilakukan Astuti dan Amalah (2018) semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya semakin rendah disiplin karyawan, maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan juga rendah, Esthi, dkk (2019) disiplin yang tinggi dapat menjadikan pekerjaan karyawan selalu fokus sehingga tidak terjadi kesalahan dan masing-masing karyawan selalu bisa menghargai pendapat orang lain, Prayogi dan Taufik (2019) Semakin tinggi disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat keahliannya untuk menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan bekerja di sebuah perusahaan, dan Salim, dkk (2023) semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin tinggi pula disiplin dan semakin baik kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang kurang disiplin kerja menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tingginya kesadaran karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing masing karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, sedangkan menurut Kelibulin, dkk (2020) Waktu disiplin di sini diartikan sebagai sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, meliputi kehadiran dan kepatuhan petugas selama jam kerja, karyawan melaksanakan tugas tepat waktu dan seharusnya disiplin waktu kerja itu diterapkan berdasarkan kesadaran untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh negatif berarti menunjukkan perubahan kearah yang berlawanan, semakin disiplin karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Menurut Jufrien dan Sitorus (2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja ulet dan memiliki semangat kerja yang kuat. Karyawan yang senang dengan tunjangan yang mereka terima dari perusahaan biasanya melampaui apa yang dituntut dari mereka dan bekerja keras untuk terus menjadi lebih baik. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, di sisi lain, sering menganggap pekerjaan mereka tidak menarik dan berulang-ulang, membuat mereka bekerja sembarangan dan sembarangan. Penelitian Pratwii (2021) dalam meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja sangatlah penting karena dengan kepuasan kerja yang wajar, minat kerja akan semakin tinggi, dan semangat kerja akan meningkat. Selain itu, Karyawan juga harus termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Idris (2021) dengan pekerjaan kepuasan, seorang karyawan dapat merasakan

apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak, dan Widiarsih, dkk (2018) kepuasan kerja yang meningkat akan menyebabkan peningkatan kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan harus tetap disesuaikan dengan bidang dan kemampuan dari pekerja agar tidak menimbulkan kelelahan pada pribadi pekerja dan menurunkan kualitas dan kepuasan kerjanya Asharini, dkk (2018) ada kemungkinan bahwa ada variabel yang pengaruhnya lebih besar dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan Paais, (2018) kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan mereka serta terhadap perusahaannya, cenderung memiliki keadaan mental yang lebih baik dan merasa terhindar dari stres kerja. Hal ini membuat karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah demikian, peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan penurunan tingkat stres kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah beban kerja. Beban kerja menurut Setiabudi dan Nurjanah (2022) adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja, dimana digunakan sebagai tempat ketrampilan, kerja, perilaku dan persepsi dari pekerja. Nataria, dkk (2019) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Khairunnisa, dkk (2021) dengan bertambahnya beban kerja karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin serius dan bisa berbuat pemanfaatan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi, Handayani, dkk (2022) beban kerja semakin meningkat dan kinerja

karyawannya pun semakin meningkat, dan Idayanti, dkk (2020) tugas lengkap yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Silaban, dkk (2021) karyawan yang mempunyai beban kerja yang berat merasa kinerjanya tidak maksimal, Firmansyah dan Septyono (2022) bertambahnya target yang harus dicapai sebuah perusahaan maka, bertambah pula beban kerja pada karyawannya. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja untuk karyawan pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Denpasar. Pie susu asli enaaak merupakan salah satu perusahaan kue yang memproduksi berbagai macam rasa pie susu di Denpasar. Pie susu asli enaaak adalah toko kue pie susu pertama di Bali dan menjadi incaran wisatawan sebagai oleh-oleh khas Bali.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat fenomena yang terjadi pada Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Denpasar, kurangnya kinerja karyawan yang terlihat dari disiplin kerja karyawan, yaitu melalui absensi yang masih menggunakan sistem manual, terlihat masih banyaknya karyawan yang terlambat,

ijin, dan pulang lebih awal, yang kedua yaitu kepuasan kerja dapat dilihat dari pekerjaan/tugas yang tidak merata atau konsisten, seperti yang hanya seharusnya bagian packing tapi harus merangkap menjadi supir pengiriman, dan sedangkan beban kerja, tuntutan pekerjaan seperti dihari raya dan hari libur banyaknya pesanan membuat karyawan kualahan dan sampai harus bekerja lembur dikarenakan jumlah karyawan yang sedikit dengan produksi yang sangat banyak, sehingga jumlah karyawan dengan pesanan yang ada tidak sebanding.

**Tabel 1. 1 Rekap Absen Karyawan Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Sanur
Tahun 2024**

Bulan	Kriteria			Jumlah Karyawan	Hari Kerja
	Terlambat	Ijin	Pulang Awal		
Januari	10	20	8	16	27
Februari	18	9	13	16	24
Maret	12	18	17	16	27
April	21	13	15	16	26
Mei	15	12	19	16	27
Juni	14	6	11	16	26
Juli	13	11	9	16	27

Sumber: Pabrik Pie Susu Asli Enaaak Sanur

Tabel 1. 2 Rekap Absen Karyawan Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Tukad Badung Tahun 2024

Bulan	Kriteria			Jumlah Karyawan	Hari Kerja
	Terlambat	Ijin	Pulang Awal		
Januari	15	18	13	47	27
Februari	19	21	24	47	24
Maret	22	14	19	47	27
April	18	13	17	47	26
Mei	13	15	13	47	27
Juni	19	11	11	47	26
Juli	17	8	13	47	27

Sumber: Pabrik Pie Susu Asli Enaaak Tukad Badung

Berdasarkan data tabel di atas, jumlah karyawan di sanur sebanyak 16 orang dan di tukad badung sebanyak 47 orang, tabel diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan pada bulan januari sampai dengan juli secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, maupun pulang lebih awal mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya dengan kehadiran yang masih sering ijin, terlambat dan pulang lebih awal.

Oleh karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Denpasar.
- 2) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Denpasar.
- 3) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Pie Susu Asli Enaaak di Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait manajemen SDM khususnya disiplin kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Empiris

Hasil Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan merupakan tujuan yang ingin capai, sedangkan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja adalah sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hartatik dalam Hemayanti dan Maro (2022) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan beserta norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dalam Hemayanti dan Maro (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Fahraini (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Rivai (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk komunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma social yang berlaku. Sinambela (2018) meyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka agar mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit

bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- 3) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada atau tidaknya pengawasan pemimpinan.
- 6) Ada atau tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) Pada dasarnya banyak indikator mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam instansi dan sebagainya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Azhar (2020) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Munparidi (2020) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Jufrizen dan Sitorus (2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk memacu kepuasan kerja karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian komitmen organisasi yang baik. Kesimpulannya kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik.

Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka, secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat (Surito, dkk 2019).

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*). Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka, karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. (Afandi, 2018). Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Elvina, dkk (2023) beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Meutia dan Narpati (2021) beban kerja merupakan beban pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya umumnya disesuaikan dengan pangkat ataupun jabatan dari karyawan. Pratiwi dan Azizah (2019) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban

kerja menurut Setiabudi dan Nurjanah (2022) adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja, dimana digunakan sebagai tempat ketrampilan, kerja, perilaku dan persepsi dari pekerja. Nataria, dkk (2019) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kesimpulannya beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, karena karyawan yang dibebani dengan beban kerja yang berlebihan maka, pekerjaannya tidak efektif.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu (Putri, dkk 2022):

- 1) Faktor Internal
 - a) Faktor Somatis.
 - b) Faktor Psikis.
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Lingkungan kerja.
 - b) Tugas-tugas fisik.
- 3) Organisasi kerja.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos, dkk (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
- 3) Penggunaan waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).
- 4) Standar pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bernadin and Russel (1998) dalam Dihan dan Hidayat (2020) kinerja merupakan catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Azuzazah dan Sari, (2022) Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sudiantini, dkk (2023) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah

diberikan kepadanya. Wibowo (2017:17) dalam (Budiasa, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki kaitan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian.. Pambudi, Saptaria dan Mahaputra (2022) kinerja karyawan merupakan hasil Seorang karyawan akan menunjukkan karakteristik-karakteristik tertentu dalam kaitannya dengan hasil kerja mereka Kesimpulannya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai standar tertentu dari organisasi dimana inividu bekerja.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:86:87) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Kepribadian
- 3) Faktor Minat Kerja

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1) Hasil pekerjaan

a) Kualitas (mutu)

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi karyawan.

b) Kuantitas (jumlah)

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu periode yang ditentukan atasan.

2) Perilaku

a) Tanggung jawab

Karyawan selalu merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai standar, dan peraturan perusahaan yang berlaku.

b) Inisiatif

Kecukupan ilmu dan *skill* yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c) Kerjasama

Suatu bentuk kerjasama antar individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Aasmalah dan Yudho (2022) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Nimbuspost di Jakarta. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 2) Husain (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 3) Kuncorowati and Rokhmawati (2018) *The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi-Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)*. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 4) Nompo dan Pandowo (2020) Pengaruh *Reward, Punishment* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado. *Reward, punishment* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, *reward*, dan *punishment*, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 5) Julianti dan Onsardi (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 6) Simanjuntak dan Frimayasa (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 7) Abni dan Hamdani (2023) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 8) Hamdiah, dkk (2023) Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 9) Paais (2018) *Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance in Bank Maluku*. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 10) Asharini, dkk (2018). *The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo*. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.

- 11) Firmansyah dan Septyono (2022). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja, perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 12) Silaban, dkk (2021) *Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables*. Beban kerja memiliki efek negatif pada organisasi komitmen dan kinerja karyawan. Kompetensi memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan karyawan pertunjukan. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap organisasi komitmen namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja, perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.
- 13) Khairunnisa, dkk (2021). *Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital*. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja, perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.

14) Handayani, dkk (2022). *Effect of Workload and Work Environment on Work Motivation and Its Implications On Employee Performance At PT Ciptajaya Sejahtera Abadi*. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja, perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian.

15) Idayanti, dkk (2020) *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali*. Komunikasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

