

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu lembaga sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia. Suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran tanpa sumber daya manusia yang berkualitas (Maghfiroh, 2021). Dalam menentukan masa depan sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki peran strategis (Hutagalung, 2022). Menurut Susan (2019) individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan dan pendidikan (Pramesrianto, dkk., 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting (Sembiring, dkk., 2021). Untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi, sumber daya manusia adalah aset utama organisasi manapun (Labola, 2019). Menurut Pramesrianto, dkk., (2020) sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peran mereka dalam menjalankan kebijakan dan operasi perusahaan.

Menurut Bukit, dkk., dalam Ismawandi (2021) sumber daya manusia adalah bagian penting atau potensi yang memiliki peran dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk menghasilkan SDM berkualitas tinggi, diperlukan pengelolaan SDM yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mereka dapat dengan efektif dan

efisien membantu mencapai tujuan bisnis (Hasibuan, 2019). Menurut Pramesrianto, dkk., (2020) pengakuan sumber daya manusia sangat penting dalam tenaga kerja organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efisien dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Peran dan kinerja karyawan di fungsikan untuk mencapai keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Tukan, dkk., 2022). Menurut Rahayuni, dkk., (2022) yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan merupakan suatu kinerja. Sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja (Tukan, 2020). Menurut Widyandari, dkk., (2022) hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu merupakan kinerja. Hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai merupakan hasil kerja. Menurut Rahayuni, dkk., (2022) kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas merupakan sesuatu untuk mengukur kinerja karyawan.

PT. Bank BPR Mambal adalah bank swasta yang beralamat di Jl raya mambal abiansemal. Bank ini sangat berperan dalam membantu perekonomian rakyat kecil serta para UMKM, bank swasta ini ikut memberikan kemudahan dalam memajukan usaha-usaha masyarakat kecil. PT. Bank BPR Mambal mempunyai karyawan yang berjumlah 32 orang. Pada PT. Bank BPR Mambal terdapat 9 orang karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun, 12 orang masa kerjanya 1 – 4 tahun dan 11

karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang minim dan berpengaruh terhadap kemampuan kerja yang mereka miliki.

Fenomena yang terjadi di PT. Bank BPR Mambal pada hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ketua pimpinan PT. Bank BPR Mambal Bapak I Gusti Ngurah Mahardika, SE diperoleh informasi bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Mambal. Dengan adanya penurunan pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit yang dicapai oleh PT. Bank BPR Mambal pada tahun 2023. Terjadi kenaikan dan penurunan pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit pada perusahaan PT. Bank BPR Mambal pada 1 tahun terakhir ini. Pada bulan Januari dan Februari pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit mengalami kenaikan sekitar 0,92% - 1.78% memenuhi target dari yang di targetkan sedangkan di bulan Maret sampai bulan Juli pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit terjadi penurunan sekitar 1,27% - 1.49%. kemudian di bulan Agustus sampai Oktober pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit mengalami kenaikan sekitar 146% - 303% dari yang di targetkan perusahaan sedangkan di bulan November dan Desember terjadi penurunan pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit dari yang ditetapkan oleh perusahaan sekitar 2.26% - 4.31%. yang bisa di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1
Jumlah Dana Target dan Realisasi Kredit PT. Bank BPR Mambal Tahun
2023 (Dalam Jutaan Rupiah)

No	Bulan	Target	Realisasi	Variance	Persentase
1	Januari	85.647.186.185	86.436.745.200	789.559.015	0.92%
2	Februari	86.355.014.170	87.888.581.400	1.533.567.230	1.78%
3	Maret	87.062.842.155	85.957.790.000	- 1.105.052.155	- 1.27%
4	April	87.770.670.140	86.464.721.300	- 1.305.948.840	- 1.49%
5	Mei	88.478.498.125	87.143.168.100	- 1.335.330.025	- 1.51%
6	Juni	89.186.326.110	84.712.856.400	- 4.473.469.710	- 5.02%
7	Juli	89.894.154.095	88.840.225.500	- 1.053.928.595	- 1.17%
8	Agustus	90.601.982.080	91.923.537.500	1.321.555.420	1.46%
9	September	91.309.810.065	94.080.410.200	2.770.600.135	3.03%
10	Oktober	92.017.638.050	92.283.131.500	265.493.450	0.29%
11	November	92.725.466.035	90.626.139.700	- 2.099.326.335	- 2.26%
12	Desember	93.433.294.020	89.399.168.700	- 4.034.125.325	- 4.31%

Sumber: PT. Bank BPR Mambal (2023)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan data pencapaian jumlah dana target dan realisasi kredit yang dicapai pada tahun 2023 di perusahaan PT. Bank BPR Mambal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian marketing diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Bank BPR Mambal masih rendah. Ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap nasabah pada saat memberikan pelayanan, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan nasabah.

Target pencapaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan PT. Bank BPR Mambal.

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Widyandari, dkk., 2022). Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaannya kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Novinia, dkk., 2022). Menurut Arif, dkk., (2020) kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu merupakan kemampuan kerja. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pada hakekatnya kapabilitas intelektual, dan emosional, dapat dirumuskan sebagai kemampuan kerja dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi, 2021). Menurut Widyandari, dkk., (2022) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu merupakan kemampuan kerja. Menurut Indrawan, dkk., (2022) kemampuan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, jadi manajer harus tahu apa yang harus dilakukan untuk membuat karyawannya puas dengan pekerjaan mereka.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai kemampuan kerja, pada PT. Bank BPR Mambal. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT. Bank BPR Mambal adalah pengalaman

kerja dimana pengalaman kerja bisa sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dilihat dari masa kerja karyawan yang tergolong dibawah satu tahun, ketrampilannya masih kurang dalam pengoprasian komputer masih ragu-ragu saat melayani para nasabah yang datang masih terlihat gugup sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas yang kurang maksimal.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Novinia, dkk., (2022) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Emas dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuisioner, dan metode dokumentasi, serta pengukuran data dengan skala likert. Widyandari, dkk., (2022) telah meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Hasilnya kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja efektif meningkatkan kinerja pegawai yang signifikan

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan dianggap sebagai pekerjaan yang diterima. Jika tugas-tugas ini diterima dengan tenggat waktu yang tetap, mereka akan mengalami beban kerja, yang sering disebut sebagai beban kerja (Hartono, 2020). Beban kerja, menurut Retno, dkk., (2022) adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Eni, dkk., (2022) Sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada mereka. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Hubungan beban kerja dengan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya sehingga kinerjanya menurun, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal.

Sedangkan dalam fenomena beban kerja, terdapat kurang senangnya karyawan merupakan penyebab dari beban kerja yang tinggi dan menyebabkan karyawan hingga akhirnya menjadi kelelahan bekerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husin, dkk., (2021), Ohorela (2021) dan Siburian, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Dijaya, dkk., (2021) dan Silva, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rahayuni, dkk., 2022). Dorongan diperlukan sebagai motivasi untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Indraningrat, dkk., 2022). Menurut Septiantari, dkk., (2022) dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja motivasi merupakan hal yang penting, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai

dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk., 2022).

Menurut Widyandari, dkk., (2022) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ada beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan antara lain: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pengakuan dan Reward, dan Pengembangan Karir. Dengan demikian kegiatan yang memberikan dorongan penting sebagai motivasi dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja untuk keberhasilan organisasi.

Pada fenomena motivasi kerja, bahwa diperoleh kurangnya kebutuhan sosial (*social need*) terhadap pegawai yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya dilihat dari banyaknya karyawan masih individu dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanjung dan Manalu (2019) telah meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. Hasilnya kemampuan kerja dan motivasi kerja tidak efektif meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Mambal dengan parameter kemampuan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuisioner berdasarkan *goal setting theory*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Mambal?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Mambal?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPR Mambal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Mambal.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Mambal.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPR Mambal.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan yang bagus untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari di bangku kuliah ke situasi saat ini di perusahaan. Ini

memberikan kontribusi pemikiran dan pemecahan tentang masalah yang sedang terjadi di perusahaan. Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti kemampuan kerja, beban kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dilingkungan kerja serta meningkatkan keterampilan analisis peneliti dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dan merumuskan kesimpulan yang berharga.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang sama atau berhubungan serta sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Mambal.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bagi PT. Bank BPR Mambal

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membuat kebijaksanaan perusahaan tentang kemampuan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPR Mambal.

b. Bagi Fakultas/Universitas.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk perpustakaan dan sebagai referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019) *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 memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Penelitian ini mengaplikasikan *goal setting theory* sehingga dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas dan menantang yang dapat meningkatkan kinerja individu. *Goal setting theory*, teori ini menekankan pentingnya penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (*smart goals*) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan *goal setting theory* dengan penelitian ini mengenai pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: Kemampuan kerja karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi cenderung lebih mampu menetapkan dan mencapai tujuan yang menantang. Dalam konteks penelitian ini, kemampuan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan yang realistis dan menantang, yang pada gilirannya dapat

meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan prinsip *goal setting theory*. Beban kerja yang sesuai dapat mempengaruhi bagaimana tujuan ditetapkan dan dicapai. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan mungkin merasa tertekan dan tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan yang jelas dan menantang, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam penetapan dan pencapaian tujuan. Menurut *goal setting theory*, tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dalam penelitian ini, jika motivasi kerja karyawan tinggi, mereka lebih cenderung untuk menetapkan tujuan yang ambisius dan berusaha keras untuk mencapainya, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi kemampuan kerja, beban kerja dan motivasi kerja.

2.1.2 Kemampuan Kerja

1) Pengertian Kemampuan Kerja

Untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Novinia, dkk., 2022).

Menurut Arif, dkk., (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan

kemampuan fisik. Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi, 2021). Menurut Widyandari, dkk., (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas. Tugas yang di berikan tersusun dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan keterampilan pengetahuan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Naomi, dkk., (2019) menjelaskan ada faktor yang menentukan kemampuan seseorang dalam bekerja, yaitu : pengalaman bekerja yang berupa kemampuan bekerja di dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaannya, keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu didalam menyelesaikan tugas dari pekerjaan, dan prilaku (sifat) yakni kemampuan didalam menghadapi seseorang dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan.

Menurut Ernanto, dkk., (2022) ada dua faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang individu dalam bekerja:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental, seperti berpikir, menganalisis, dan memahami.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang memerlukan ketangkasan, kekuatan, dan keterampilan.

3) Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Fikri dan Begawati (2020) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah landasan di mana keterampilan dan kemampuan dibangun. Pengetahuan terorganisir tentang informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang, bila diterapkan, menghasilkan kinerja pekerjaan yang sesuai.

b) Pelatihan (*Training*)

Suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga pekerja non-manajemen memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c) Pengalaman (*Experience*)

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai seseorang dalam suatu pekerjaan dapat diukur dari jumlah tahun bekerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

d) Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, mengendalikan alat, dan mengoperasikan mesin tanpa kesulitan.

e) Kesanggupan kerja (*Ability to work*)

Kondisi dimana karyawan merasa mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut Tairas dan Taroreh (2024) indikator kemampuan kerja yang mempengaruhi kemampuan kerja yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pemahaman dan keterampilan yang diperlukan untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan individu dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan dan pengembangan yang di rancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi individu sesuai dengan indikator yang ditetapkan untuk mengukur kemampuan dan meningkatkan keterampilan.

c. Pengalaman (*Experience*)

Keterampilan, kemampuan dan kompetensi melalui praktik langsung dan interaksi nyata yang sesuai dengan keterampilan individu.

d. Kode Etik Profesional (*Professional Code of Ethics*)

Prilaku dan tindakan individu dalam profesi tertentu dengan tujuan memastikan bahwa kemampuan dan kompetensi yang di ukur melalui indikator dipraktikkan dengan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab.

e. Wewenang (*Authority*)

Kekuasaan atau hak yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk membuat keputusan, melaksanakan tugas, dan menilai kinerja berdasarkan indikator kemampuan yang telah ditetapkan.

f. Akuntabilitas dan Tanggung Jawab Pegawai (*Employee Accountability and Responsibility*)

Konsep yang berarti bahwa karyawan harus melakukan pekerjaan, memenuhi standar kinerja, dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kondisi normal selama periode waktu tertentu disebut beban pekerjaan (Retno, dkk., 2022).

Beban kerja, menurut Mahawati, dkk., (2021) didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok tugas dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya, karyawan akan sangat terpengaruh oleh tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi (Nabawi, 2019). Menurut Alfiah (2022) terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan stres dan kejenuhan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja. Tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak adalah penyebab dari kondisi ini. Beban kerja harus seimbang dan sesuai dengan kemampuan fisik dan keterbatasan manusia. Ini adalah jumlah yang dihasilkan dari perhitungan volume kerja dan norma waktu. Pekerja akan bosan jika kemampuan

mereka lebih besar dari pada tuntutan mereka. Sebaliknya, jika kemampuan mereka lebih rendah dari pada tuntutan mereka, mereka akan lebih kelelahan. Tiga jenis beban kerja dapat dihadapi oleh karyawan yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, yang dikenal sebagai *overcapacity*, atau beban kerja yang terlalu rendah, yang dikenal sebagai *undercapacity*.

Salah satu sumber tekanan yang terkait dengan jumlah pekerjaan yang berlebihan adalah beban kerja. Dalam situasi seperti ini, pimpinan organisasi harus memprioritaskan penyelesaian tugas. Namun, semua akan bergantung pada masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas bergantung pada seberapa berat beban kerja yang dirasakan individu (Idayanti, dkk., 2020). Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan atau lembaga pasti mengharapkan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka secara umum Maharani dan Budianto (2019). Untuk itu, perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a) Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang bereaksi terhadap beban kerja dari luar, seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor somatis). Selain faktor fisik, faktor psikis seperti motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

b) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- 1) Lingkungan kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Organisasi kerja seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Menurut Amir, dkk., (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja seseorang di tempat kerja mereka. Ini termasuk jenis pekerjaan, situasi pekerjaan, waktu kerja, dan faktor individu. Setiap karyawan memiliki kemampuan

unik dalam kaitannya dengan beban kerja mereka. Di beberapa kasus, mereka mungkin lebih cocok untuk tugas yang melibatkan aktivitas fisik, mental, atau sosial. Namun, ada beberapa persamaan umum yang menyatakan bahwa mereka hanya mampu memikul tugas dengan berat tertentu.

3) Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan. Menurut Saputra, dkk., (2023) indikator tersebut antara lain:

a. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

b. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

c. Kerja Standar

Salah satu bentuk beban kerja yaitu lamanya waktu kerja dalam rutinitas, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

d. Penggunaan Waktu

penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit yang mengakibatkan beban dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

f. kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik.

Menurut Qoyyimah, dkk., (2020) indikator beban kerja, juga dikenal sebagai dimensi beban kerja yang digunakan untuk mengetahui berapa banyak beban kerja yang harus dilakukan oleh seorang pegawai. Adapun indikatornya adalah: Kondisi tenaga kerja, waktu kerja, dan tujuan yang harus dicapai.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan (Indraningrat, dkk., 2022). Menurut Septiantari, dkk., (2022) motivasi penting untuk meningkatkan prestasi kerja karena orang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi akan berkontribusi terhadap kinerja pekerjaannya. Motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai insentif sebesar-besarnya terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk., 2022). Menurut Widyandari, dkk., (2022) motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau memberikan motivasi untuk menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang sehingga ia mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau tenaga yang mendorong pegawai untuk berorientasi atau bekerja mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan dan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja untuk keberhasilan organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Musyadad, dkk., (2022) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah proses yang berasal dari unsur psikologis seseorang yang kemudian dorongan psikologi ini akan mengarahkan dan menetapkan tindakan seseorang terhadap apa yang menjadi tujuan. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk berusaha keras untuk tujuan mereka, baik itu tujuan pribadi atau tujuan organisasi. Ada unsur-unsur

yang mendasari munculnya motivasi, seperti ketika seseorang dimotivasi untuk bekerja karena dia memiliki sesuatu yang dibutuhkannya. Beberapa hal yang menjadi faktor motivasi yaitu:

a. Pencapaian.

Yang mendorong individu untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan melakukan hal yang bisa membuat tujuan yang diinginkan terpenuhi dengan kinerja yang diharapkan dan dihargai.

b. Pengakuan.

Pengakuan atas usaha dan prestasi yang baik secara formal maupun informal yang dapat meningkatkan motivasi dan pengakuan dari pimpinan maupun rekan kerja atas prestasi yang di capai.

c. Sifat Pekerjaan.

Kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat mengurai stres dan bisa meningkatkan motivasi kerja.

d. Tanggung Jawab.

Kemampuan akan bertanggung jawab akan pekerjaan, tugas, dan kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap individu didalam sebuah organisasi untuk memastikan kelancaran operasional dan tujuan dari perusahaan.

Menurut Jufrizen dan Hadi (2021) motivasi akan membentuk sikap dan keinginan seseorang untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Dengan adanya tujuan, seseorang akan memiliki sikap kreatif dan dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tersebut. Keinginan ini juga menciptakan dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor yang

mempengaruhi motivasi seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Gunawan, dkk., (2020) indikator-indikator motivasi kerja karyawan yaitu :

a) **Kebutuhan Fisik (*Physical Needs*)**

Kebutuhan fisik dengan cara memberikan gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas tempat tinggal dan sebagainya.

b) **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan (*The Need for Security and Safety*)**

Memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang ditawarkan seperti memberikan perlindungan dengan cara memberikan jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun saat mereka sudah tidak lagi bekerja, perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan kerja.

c) **kebutuhan Sosial (*Social-need*)**

Dengan melakukan interaksi yang lebih erat dengan orang lain dalam organisasi yang diantaranya kebutuhan untuk diterima di dalam kelompok kerja yang bekerja dengan kompak, untuk bisa diterima pada supervisi yang baik.

d) **Kebutuhan Akan Penghargaan (*Need for Appreciation*)**

Dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang di miliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja yang diraih.

e) Kebutuhan Perwujudan Diri (*The Need for Self – Realization*)

Kebutuhan perwujudan diri yang dimaksud dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensi dalam memenuhi kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Putra, dkk., (2022) beberapa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

a) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu dalam organisasi yang digunakan dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk kelancaran pekerjaan mereka.

b) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan di mana pekerja bekerja di suatu perusahaan. Kondisi kerja yang baik adalah ketika pekerja memiliki tempat kerja yang nyaman dan memungkinkan mereka untuk melakukan aktivitas mereka dengan baik.

c) Presatasi kerja

Hasil yang diinginkan dan dicapai oleh semua karyawan Karena semua orang berbeda satu sama lain, ukuran yang sama tidak berlaku untuk setiap orang.

d) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. Pengakuan akan prestasi atau pencapaian target dari atas kinerja individu yang telah di peroleh.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang selama melaksanakan suatu tugas berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatannya. Menurut Rahayuni, dkk., (2022) Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau kegiatan tertentu dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Menurut Widyandari, dkk., (2022) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Hasil kerja ini merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan dan keinginan yang ingin dicapai. Menurut Rahayuni, dkk., (2022) untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Safrida, dkk., (2023) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor *intern* dan *ekstern*. Faktor *intern* termasuk kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, beban kerja, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh *eksternal* termasuk peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan tempat kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Rofiliana dan Rofiuddin (2021) kebutuhan karyawan, motivasi untuk bekerja, kepuasan kerja, dan partisipasi dalam pekerjaan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Zulkifli (2022) kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rahayuni, dkk., (2022) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Kualitas

Artinya seberapa baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

b) Kuantitas

Artinya berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu.

c) Pelaksanaan tugas

Artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar.

d) Tanggung jawab

Artinya bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Bernardin dan Russel dalam Harahap dan Tirtayasa (2020) menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya:

a). Kualitas, dimana tingkat dari hasil tindakan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan dengan cara yang ideal dari penampilan tindakan dan memenuhi tujuan yang diharapkan tindakan.

b). Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dengan menghitung jumlah unit dan siklus aktifitas. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

c). Efektifitas, untuk meningkatkan tingkat efektivitas penggunaan sumber daya

manusia, organisasi berusaha untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

- d). Komitmen organisasi, tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan berikut disampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai kalangan seperti berikut :

1. Widyandari, dkk., (2022) “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, studi literatur, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis klasik, koefisien determinasi, dan uji-t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori pembahasan, metode pengambilan sampel, *software* pengolah data yaitu SPSS dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator beban kerja serta waktu dan lokasi

penelitian.

2. Tanjung dan Manalu (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dan populasi penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan uji T diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (6,088) > t tabel (2,028) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0,227) < t tabel (2,028) dan nilai signifikan $0,822 > 0,05$, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0,039) < t tabel (2,028) dan nilai signifikan $0,969 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji F diketahui disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zurich Topas Life Batam dengan nilai t hitung (24,986) > f tabel (2,86) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Uji R² (Koefisiensi Determinasi) kontribusi disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,9%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada teori pembahasan, metode pengumpulan data dengan kuisioner, dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada indikator beban kerja serta lokasi dan waktu pencarian.

3. Novinia, dkk., (2022) “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Emas”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Emas. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode observasi, metode wawancara, metode kuisioner, dan metode dokumentasi. Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert. Hasil penelitian ini kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori pembahasan metode pengambilan sampel, *software* pengolah data yaitu SPSS, dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja. Sedangkan perbedaanya terletak pada indikator beban kerja, motivasi kerja serta lokasi dan waktu penelitian.
4. Fauzi, (2021) “Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Samsat Kota Sukabumi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembayaran pajak kendaraan bermotor Samsat kota Sukabumi. Populasi penelitian ini adalah 31 orang. Dalam penelitian ini model penelitian atau model penelitian yang digunakan peneliti adalah model ganda dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Teknik pengumpulan data kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada teori pembahasan, metode pengumpulan data dengan kuisioner, dan variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada indikator beban kerja serta lokasi dan waktu pencarian.

5. Rahhyuni, dkk., (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akses Telkom di Plaza Teuku Umar Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada teori pembahasan, analisis data, dan variabel motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada indikator kemampuan kerja, beban kerja serta lokasi dan waktu pencarian.
6. Indraningrat, dkk. (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pergi Berlibur Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Populasi menggunakan karyawan PT. Pergi Berlibur Indonesia dan sampel sebanyak 70 karyawan. Penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Hasil penelitian ini motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori pembahasan, metode pengambilan sampel, *software* pengolah data yaitu SPSS, dan variabel yang digunakan yaitu Motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator kemampuan kerja, beban kerja serta lokasi dan waktu penelitian.

7. Arista, dkk., (2022) “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd’s Inn Bali Di Seminyak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Lloyd’s Inn Bali Di Seminyak. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Hasil penelitian ini *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan, motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori pembahasan dan variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah populasi, indikator kemampuan kerja, beban kerja serta lokasi dan waktu penelitian.
8. Septiantari, dkk., (2022) “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Timur Medika Gianyar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja,

dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Timur Medika Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam perusahaan PT. Mitra Timur Medika Gianyar yang berjumlah 32 orang Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode studi kasus, metode wawancara, dan metode angket/kuisisioner. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori pembahasan, *software* analisis data, dan variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator kemampuan kerja, beban kerja serta lokasi dan waktu penelitian.

9. Alam, dkk., (2021) "*Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bappeda pada kabupaten Gowa, Makasar. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 39 responden yang diambil dari semua populasi yang ada di kantor Bappeda, kabupaten Gowa. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas regresi linier berganda uji F dan uji t dan *r-square*. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teori pembahasan, *software* analisis data, dan variabel

Motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator kemampuan kerja, beban kerja serta lokasi dan waktu penelitian.

10. Khairunnisa dan Gulo (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability* sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 responden. Penelitian ini dianalisis menggunakan program perangkat lunak statistik. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu pada teori pembahasan, *software* analisis data, dan variabel Motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada indikator kemampuan kerja, beban kerja serta lokasi dan waktu penelitian.
11. Husin, dkk., (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan”. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Dalam penelitian ini mengambil sampel semua pegawai Bidang Pengelolaan Aset

Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis *linear* berganda. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, *software* analisis data, dan pada teori pembahasan. Perbedaan penelitian ini pada indikator kemampuan kerja, motivasi kerja serta tempat penelitian yang berbeda.

12. Ohorela (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura”. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan keterkaitan variabel penelitian yang meliputi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai tabel dan tingkat signifikan yang lebih kecil dari nilai alfa. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, dimana beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar

69%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pada teori pembahasan. Perbedaan penelitian ini pada indikator kemampuan kerja, motivasi kerja serta tempat penelitian yang berbeda.

13. Siburian, dkk., (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara”. Teknik yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan alat analisis *Smart PLS*. Terdapat sejumlah sampel sebesar 31 karyawan sebagai responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, diharapkan organisasi dapat menetapkan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat menghasilkan kinerja dapat berkelanjutan. Untuk lingkungan kerja kiranya dapat dipelihara dengan baik sehingga kondusif untuk mendorong karyawan berkinerja tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pada teori pembahasan. Perbedaan penelitian ini pada indikator kemampuan kerja, motivasi kerja serta tempat penelitian yang berbeda.
14. Dijaya, dkk., (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung Bali”. Penelitian dilakukan di PT. Tri Makmur, Badung, Bali ini yang

berlokasi di Jl. Raya Sempidi No.2, Lukluk, Kec Mengwi Kabupaten Badung. Jumlah sampel sebanyak 100 orang, dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dan analisis korelasi berganda. Hasil analisis menjawab bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik stres kerja maka kinerja karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali akan semakin menurun. Hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali akan semakin meningkat. Hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengaruh ini memiliki arti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali juga akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, *software* analisis data, dan teori pembahasan. Perbedaan penelitian ini pada indikator kemampuan kerja, motivasi kerja serta tempat penelitian yang berbeda.

15. Silva, dkk., (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores”. Desain penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Analisis data dalam penelitian adalah *deskriptif* dan *inferensial*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai t hitung dengan nilai signifikan 0,914. Nilai signifikansi

lebih besar dari tingkat *alpha* yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,109 < 0,147). Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, *software* analisis data, dan teori pembahasan. Perbedaan penelitian ini pada indikator kemampuan kerja, motivasi kerja serta tempat penelitian yang berbeda.

