BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasional sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasional itu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan (Fahrurozy, 2019). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sukses tidaknya suatu organisasional sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasional baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasional terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasional dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasional (Robbins dan Judge, 2020). Menurut Hamali (2019) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan

Seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan. Menurut Kurniawan (2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan beban kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah 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 seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan membuat adanya keteraturan dalam bekerja sehingga hasil kerja akan menjadi lebih baik.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Esthi dan Savhira (2019) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi., *et al* (2019) mnyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja yang baik membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Penelitian Maryani *et al* (2021) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Artinya apabila karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Sitopu (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Zysman (2022) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya perubahan disiplin kerja tidak menyebabkan perubahan kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Martoyo (2019) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan sesorang terhadap pekerjaanya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaanya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Eliyana., *et al* (2019) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naibaho *et al* (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja membuat karyawan mempunyai kinerja yang lebih baik. Loan (2020) menyatakan

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Andreas (2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja membuat kinerja karyawan lebih baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto *et al* (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kepuasan kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban Kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu untit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Naibaho *et al* (2021) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Weni dan Strama (2023) menemukan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang tinggi membuat kinerja karyawan akan semakin rendah. Penelitian Kurniawan (2023) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Artinya karyawan akan mempunyai kinerja yang rendah apabila beban kerja karyawan tinggi. Sibuea (2024) menyatakan beban kerja berpengaruh negtaif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja membuat kinerja karyawan semakin rendah. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pourteimour *et al* (2021) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan beban kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja.

Penelitian dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah yang merupakan salah satu perusahaan distributor kasur yang ada di Denpasar. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penjualan PT Bali Foam Nusa Megah yang belum mencapai target selama tahun 2023. Adapun data penjualan PT Bali Foam Nusa Megah tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Penjualan PT Bali Foam Nusa Megah Tahun 2023

No.	Bulan	Target Penjualan (Rupiah)	Penjualan (Rupiah)	Realisasi (%)
1	Januari	700.000.000	657.760.000	93.97
2	Februari	700.000.000	630.890.000	90.13
3	Maret	700.000.000	614.540.000	87.79
4	April	700.000.000	632.800.000	90.40
5	Mei	700.000.000	633.078.000	90.44
6	Juni	700.000.000	630.870.000	90.12
7	Juli	700.000.000	665.980.000	95.14
8	Agustus	700.000.000	642.890.000	91.84
9	September	700.000.000	631.600.000	90.23
10	Oktober	700.000.000	625.560.000	89.37
11	November	700.000.000	645.890.000	92.27
12	Desember	700.000.000	676.900.000	96.70
Jumlah		8.400.000.000	7.688.758.000	91.53
Rata-rata		700.000.000	640.729.833	91.53

Sumber : PT Bali Foam Nusa Megah, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target penjualan PT Bali Foam Nusa Megah selama tahun 2023 sebesar Rp 8.400.000.000 dengan penjualannya Rp 7.688.758.000 dengan realisasi sebesar 91,53%. Penjualan terbesar terdapat pada bulan Desember sebesar Rp 676.900.000 atau sebesar 96,70% dan penjualan terendah terjadi pada bulan Maret yaitu Rp 614.540.000 atau sebesar 87,79%. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal dan perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Bali Foam Nusa Megah, karyawan menyatakan adanya masalah disiplin kerja yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang sering terlambat dalam bekerja. Beberapa

karyawan juga terlihat menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi seperti bermain game dan lain sebagainya.

Karyawan juga menyatakan adnaya masalah kepuasan kerja dimana karyawan merasa kurang puas dengan hubungan sosial yang dimiliki karena kurang terjalinnya hubungan sosial dengan rekan kerja. Sering kali karyawan terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga kurang berkomunikasi dengan karyawan lain.

Beberapa karyawan menyatakan adanya masalah beban kerja dimana dapat dilihat pada bagian penjualan yang menyatakan target penjualan setiap bulannya sangat besar dan sulit untuk dicapai. Hal ini membuat karyawan merasa jenuh dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bali Foam Nusa Megah

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bali Foam Nusa Megah?
2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bali Foam Nusa Megah?
3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bali Foam Nusa Megah?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bali Foam Nusa Megah
2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bali Foam Nusa Megah
3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bali Foam Nusa Megah

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis
   a) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
   b) Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut
2) Manfaat praktis :
   a) Bagi mahasiswa
      (1) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada

UNMAS DENPASAR

perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

(2) Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

b) Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh PT Bali Foam Nusa Megah dalam menentukan kebijakan disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

c) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional. (Suwarmadani, 2020). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwardani 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2020). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak

UNMAS DENPASAR

knowledge

Goal setting theory menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang salah satunya dengan memaksimalkan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini merupakan variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2020) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

UNMAS DENPASAR

Menurut Hamali (2019) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Menurut Afandi (2020) 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 organisasional secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasional yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasional (Dalimunthe, 2020).

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

   Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan seharihari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasional memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ

di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasional (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai pretasi kerja secara maksimal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2019) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

UNMAS DENPASAR

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6) Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wursanto (2020) menyatakan disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah 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 seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

UNMAS DENPASAR

Menurut Simamora (2020) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (2019) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan:

1) Faktor Kepribadian

   Faktor yang penting dalam kepribadian sesoarang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2) Faktor Lingkungan

   Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi

UNMAS DENPASAR

tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

2.3.3 Aspek Disiplin Kerja

Anggraeni (2020) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

1) Kehadiran

   Seorang di jadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun

2) Waktu kerja

   Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhirnya pekerjaan mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

3) Kepatuhan terhadap pemerintah

   Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

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

UNMAS DENPASAR

1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/pegawai. Martoyo (2019) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan sesorang terhadap pekerjaanya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaanya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara subyektif

UNMAS DENPASAR

menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja menurut Manullang (2019) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaanya sendiri, situasi kerja, Kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Sedangkan Prakosa (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosinal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menur Fiscer (2019) yaitu :

1) Pangkat (golongan)

   Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaanya.

2) Umur

   Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang menimbulkan perasaan kurang

UNMAS DENPASAR

puas terhadap pekerjaan.

3) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

1) Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

UNMAS DENPASAR

2) Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan sitem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan harapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Demikian pula dengan promosi, pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil.

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyaman pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi menyatakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Tempertur, cahaya, kebisingan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu ekstrim. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dengan fasilitas yang lebih bersih dan relative modern, dan dengan peralatan yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja pegawai meningkat bila pimpinan bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Kesesuaian pribadi pada pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

5) Kesesuaian pribadi pada pekerjaan

Pegawai yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut yang berakibat adanya pencapaian kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka

2.5 Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban Kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu untit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hendrayanti, 2019). Beban kerja adalah suatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar dikerjakan sebagai tanggunggan (Ali, 2019). Beban berati tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya.

UNMAS DENPASAR

Menurut Monika (2019) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Danang (2019) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepataan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Dalam pekerjaan tidak bisa dihindari bahwa setiap karyawan yang berada di sebuah kantor atau pabrik pasti melakukan interaksi dengan karyawan lainnya, tidak hanya untuk merampungkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tetapi juga untuk saling bertukar informasi mengenai setiap perubahan yang terjadi di kantor atau pabrik tempat mereka bekerja.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar dikerjakan sebagai tanggunggan.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

UNMAS DENPASAR

Manuaba (2020) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan

kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan)

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stressor. Pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.5.3 Dampak Beban Kerja Berlebihan

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Mangkunegara (2019) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif diantaranya :

UNMAS DENPASAR

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan seperti harus menunggu lama, hasil layanan tidak memuaskan.

3) Beban kerja terlalu banyak bias juga mengakibatkan terlalulelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi kerana tingkat absensi terlalu tinggi sehingga dapat mempengaruhi terhadap kenerja organisasi secara keseluruhan

2.5.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Rumawas (2019) ada tiga indikator dalam beban kerja diantaranya:

1) Target yang Harus Dicapai

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

2) Kondisi Pekerjaan

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

UNMAS DENPASAR

3) Standar Pekerjaan

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

2.6 Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Esthi dan Savhira (2019) dengan judul *The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa*. Populasi dan sampel dalam penelitiann ini adalah 74 karyawan PT. Lestarindo Perkasa. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lestarindo Perkasa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel pelatihan dan kompetensi dan dilakukan di PT. Lestarindo Perkasa

UNMAS DENPASAR

Penelitian Prayogi., *et all* (2019) dengan judul *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitiann ini adalah 74 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukan bahwa

komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel komunikasi dan dilakukan di PDAM Tirta Nadi Sumatera Utara

Penelitian Maryani *et all* (2021) dengan judul *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Kota Bogor yang berjumlah 158 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi berganda. Hasil analsis menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi kerja dan dilakukan di Dinas Sekretariat Kota Bogor.

Penelitian Sitopu *et all* (2021) dengan judul *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. Populasi dan

UNMAS DENPASAR

sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Jernih Suksesindo yang berjumlah 130 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi dan kompensasi dan dilakukan di PT Sinar Jernih Suksesindo.

Penelitian Zysman (2022) dengan judul *The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District)*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kesehatan di Provinsi California yang berjumlah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan dilakukan di PT Bali Foam

UNMAS DENPASAR

Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit Provinsi California.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Eliyana., *et all* (2019) dengan judul *Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitiann ini adalah 30 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel komitmen organisasi dan dilakukan di FIF Group Surabaya

UNMAS DENPASAR

Penelitian Rinny *et all* (2020) dengan judul *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Mercubuana yang berjumlah 77 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan promosi jabatan serta dilakukan di Universitas Mercubuana.

Penelitian Loan (2020) dengan judul *The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction.* Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 547 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel komitmen organisasi dan dilakukan di Perusahaan Vietnam.

Penelitian Riyanto *et all* (2021) dengan judul *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement.* Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

UNMAS DENPASAR

yang berjumlah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi kerja dan dilakukan di Perusahaan IT aBandung dan Jakarta.

Penelitian Andreas (2022) dengan judul *Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction.* Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan beban kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi dan dilakukan di Candika Wastu Pramathana.

UNMAS DENPASAR

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Pourteimour *et all* (2021) dengan judul *The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Provinsi Iranian yang berjumlah 139 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan kepuasan kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit Provinsi Iranian.

Penelitian Naibaho *et all* (2021) dengan judul *The Effect of Leadership and Workload on the Performance of Palm Oil Employees at PT X*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 35 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja

UNMAS DENPASAR

dan kepuasan kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kepemimpinan dan dilakukan di PT X.

Penelitian Weni dan Strama (2023) dengan judul *The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Laboratorium Kesehatan di Denpasar yang berjumlah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan kepuasan kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel komunikasi dan dilakukan di Laboratorium Kesehatan Denpasar.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Kurniawan (2023) dengan judul *Analysis of Workload, Competence, and Workplace Discipline Effects on Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Keuangan Tanggerang Selatan yang berjumlah 110 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompetensi dan dilakukan di Dinas Keuangan Tanggerang Selatan.

Penelitian Sibuea (2024) dengan judul *The Effects of Work Pressure, Workload, and Work Environment on Employees' Performance in Financial Services Industry*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Keuangan yang berjumlah 115 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil analsis menunjukan bahwa tekanan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan kepuasan kerja dan dilakukan di PT Bali Foam Nusa Megah sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel tekanan kerja dan lingkungan kerja serta dilakukan di Dinas Keuangan Tanggerang Selatan.

UNMAS DENPASAR