

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kekuatan suatu perusahaan terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya (Uchana, 2011:57). Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Sumber daya manusia yang diistilahkan dengan SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal.

Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2018:6) mendefinisikan sumber daya manusia adalah Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan institusi atau perusahaan tersebut juga akan terhambat. Pengelolaan SDM yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang diperusahaan maupun institusi, demikian pula pada Kantor Kecamatan Blahbatuh. Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar memiliki pegawai berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang pegawai didapatkan fenomena lapangan yakni menurunnya kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Blahbatuh.

Faktor yang menyebabkan penurunan kinerja adalah kurangnya pemahaman menggunakan teknologi seperti laptop dan lainnya, hal ini bisa dilihat pada jumlah pekerjaan yang lebih banyak yang harus dikerjakan para pegawai berusia muda yang diakibatkan karena pegawai yang sudah berumur tidak bisa menggunakan laptop atau teknologi lainnya sehingga tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dilimpahkan kepada pegawai yang berusia muda tersebut, hal itu yang menyebabkan pelayanan kepada masyarakat yang cenderung lama, pekerjaan yang sebenarnya dapat dikerjakan dengan cepat harus tertunda sangat lama.

Penurunan kinerja juga berkaitan dengan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai seperti sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama maupun alasan pribadi lainnya. Hal ini mengakibatkan tingginya tingkat absensi kerja yang melebihi ketentuan. Adapun tingkat absensi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar adalah disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 5/4 x 100%
Januari	35	19	665	22	3,31
Februari	35	17	595	19	3,19
Maret	35	20	700	26	3,71
April	35	21	735	24	3,27
Mei	35	20	700	25	3,57
Juni	35	21	735	26	3,54
Juli	35	16	560	18	3,21
Agustus	35	22	770	26	3,38
September	35	18	630	20	3,17
Oktober	35	21	735	26	3,54
November	35	22	770	26	3,38
Desember	35	20	700	28	4,00
Jumlah	420	237	8295	286	41,27
Rata-rata	35	19,75	691,25	23,83	3,44

Sumber: Kantor Kecamatan Blahbatuh Kabupaten Gianyar 2020

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa tingkat absensi sebesar 3,44% melebihi target yang ditetapkan oleh organisasi yaitu 3%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Utama, dkk (2012:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan absensi menurut Nugroho dalam Santoso dan Yulianto (2017:67) Absensi adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan bagi sebuah lembaga atau instansi yang sangat perlu membutuhkan system seperti ini. Tingkat absensi atau kehadiran pegawai biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung kebijakan organisasi. Besarnya tingkat absensi biasanya dihitung berdasarkan persentase tertentu.

Jumlah absensi karyawan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya jika absensi sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat absensi melebihi target yang ditetapkan tentu pengaruh kinerja pegawai kurang baik atau buruk. Salah satu dukungan terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Sementara itu Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Dari hasil observasi awal pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar diperoleh informasi bahwa beban kerja cukup tinggi bahkan pada bagian tertentu sangat tinggi. Tingginya beban kerja pegawai menyebabkan kelelahan sehingga banyak pegawai yang jatuh seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting

karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Yudi ningsih dkk (2016) menemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Nimpuno (2015) menemukan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Diyah, Y (2017) Menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti (2016) Menemukan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi dari pegawai bersangkutan. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi sikap dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi para pegawai di Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar menjadi hal yang sangat diperhatikan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang tertanam dalam diri pegawai akan membuat pegawai bersedia melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab guna menunjang kinerjanya dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan, banyak pegawai yang enggan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan. Para pegawai merasa keberatan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya karena merasa setiap pegawai sudah memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini juga menunjukkan bahwa banyak pegawai yang kurang peduli pada kemajuan organisasi dan bekerja hanya sesuai porsi saja yang pada akhirnya berdampak pada tidak adanya peningkatan pada kinerjanya.

Penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieg, Mochammad Djudi Mukzam (2017) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian dari Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar, maka peneliti melakukan penelitian terkait “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

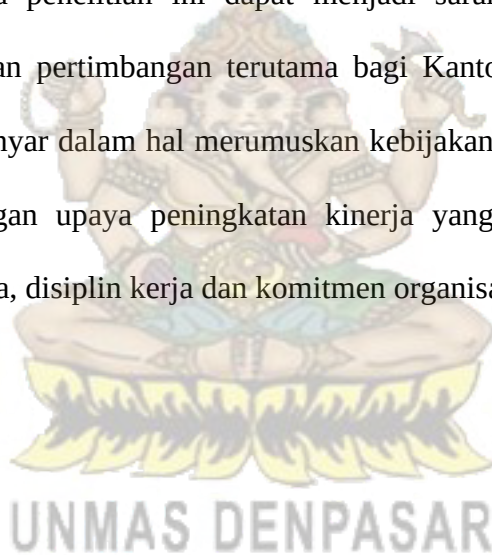
Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kelengkapan teoritis ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menguji dan menjelaskan secara empiris pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

2) Manfaat Praktis

Pada penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan sebagai bahan pertimbangan terutama bagi Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar dalam hal merumuskan kebijakan terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja yang ditentukan oleh beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori

1) *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa

perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson dkk.,2012). Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora dalam Nurlala, 2014). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangku Negara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2013) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja“. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2013) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan“. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melalui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau 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 perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika (Rivai, 2010). Menurut (Sinambeladkk., 2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kopelman dalam Rojuaniah (2015), faktor-faktor mempengaruhi kinerja adalah:

a. Karakteristik Individual (*Individual Characteristics*)

Karakteristik Individu terdiri dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Hal tersebut memiliki kaitan dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan social ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

b. Karakteristik Pekerjaan (*Work Characteristics*)

Karakteristik pekerjaan seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

c. Karakteristik Organisasi (*Organizational Characteristics*)

Karakteristik organisasi seperti system imbalan, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban dalam pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai-penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Mangkunegara (2011) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia sebagai indikator kinerja pegawai antara lain:

- a. Kualitas kerja merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan serta kecakapan.
- b. Kuantitas kerja merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- c. Kerja sama menyatakan bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerja sama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerja sama antar pegawai, tetapi kerja sama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan

organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

- d. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan, menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerja sama antar karyawan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- e. Kepuasan kerja karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator kompetensi menggunakan teori Mangku Negara (2011) yang terdiri dari empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2012). Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, Cain (2011). Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Menpan (1997) dalam Dhania (2012), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin dalam Hasibuan (2014).

Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Menurut Simamora (2013), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja

didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negative terhadap pekerjaannya. Menurut Heizer dan Render (2010), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat di nyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Paramitadwi,2017).

Positif negative persepsi beban mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang

dihadapinya terlalu banyak. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar lagi dari pada biasanya didalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya. Positifnya persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan (Sujarwanto,2016).

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl dalam Prihatini (2014), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

(1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

(2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

(3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan

kimiaawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

- b) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan atau pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) disiplin dapat berupa mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik didalam undang-undang ataupun peraturan didalam organisasi, sedangkan menurut Gorda (2014) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus ikhlasan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit, disiplin berarti tindakan yang diambil oleh penyedia untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawannya (Siagian,2013).

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dari penjelasan tentang disiplin kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan pengertian dari disiplin kerja yaitu suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

2) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu (2016) membagi bentuk-bentuk disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2012) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan- kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin kerja karyawan akan berkurang.

Sedangkan, Sutrisno (2013) untuk mengukur disiplin kerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

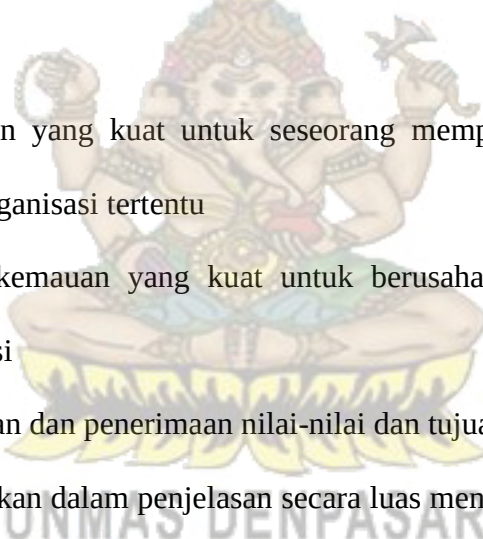
Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja yang digunakan yaitu teori Sutrisno (2013).

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan akan memiliki suatu komitmen untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Menurut Robbins (2011), menyatakan bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Luthans (2012) mengartikan komitmen organisasi sebagai berikut:

- 
- a. Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu
 - b. Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi
 - c. Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sedangkan dalam penjelasan secara luas menurut Mowday et al dalam (Steve, 2012) komitmen organisasi dapat dilihat pada pegawai 20 yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana pegawai merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

tersebut dengan mengabdikan diri untuk kepentingan dari organisasi tersebut.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2018) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Mc Shanedan Von Glinov dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa indikator-indikator yang perlu diperhatikan untuk membangun komitmen organisasi antara lain:

- a. *Justice and support* (Keadilan dan Dukungan)

Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerjaan cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

- b. *Shared values* (Nilai Bersama)

Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.

c. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok.

d. *Organizational Comprehension* (Pemahaman Organisasional)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

e. *Employee involvement* (pelibatan Pekerja)

Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini, yakni oleh :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) mengenai Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini adalah beban kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pesamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja dan variabel dependen Kinerja Pegawai yang sama dalam penelitian. Perbedaan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen beban kerja dan kompensasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independennya.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BANK BTN YOGYAKARTA. Hasil penelitian Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. sedangkan Beban kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Pesamaan dalam penelitian ini yaitu sama menggunakan beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel independen sedangkan yang sekarang menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah Indonesia. Penelitian

menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen Sedangkan perbedaan yang ada dalam penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan penelitian sekarang menggunakan beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

- 4) Penelitian yang dilakukan Yudiningsih dkk (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan yang terdapat dalam penelitian yaitu pada variabel independen sama menggunakan variabel disiplin kerja dan pada variabel dependen sama menggunakan variabel kinerja. Perbedaan dalam penelitian yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian sekarang menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

- 5) Penelitian yang dilakukan Diyah, Y (2017) dengan judul Pengaruh Pengawasan kerja dan Displin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis rentang skala dan regresi linier berganda. Persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.
- 6) Penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti (2016) dengan judul Pengaruh Displin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis rentang skala dan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan dalam penelitian terdapat pada penelitian

terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian ini menggunakan beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

- 7) Putri (2019) melakukan penelitian analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPD Jawa Tengah Di Daerah Purwodadi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian terdapat pada variabel komitmen organisasi digunakan sebagai variabel independen dan kinerja digunakan sebagai variabel dependen. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian ini menggunakan beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.
- 8) Anwar dkk (2019) melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Jade Indo Pratama Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan dalam penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

- 9) Artana (2018) Melakukan Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Kurnia Bali. Penelitian dengan mengambil sampel 37 orang melalui kuesioner, data diolah dengan menggunakan program SPSS. Metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh atau penelitian sensus. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa, komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), komitmen organisasi (X1) dan kompetensi (X2) memiliki pengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi dan kompetensi sebagai variabel independen

dan pada penelitian sekarang menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

- 10) Rahmawati (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Lantabur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian yaitu pada variabel komitmen organisasi digunakan sebagai variabel independen dan kinerja digunakan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi sebagai variabel independen dan penelitian sekarang menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.