

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang baik merupakan suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Suksesnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Karena keberadaan sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya maju mundur suatu organisasi tersebut, sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka mencapai keberhasilan suatu organisasi (Sunarsi, dkk 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah terpenting perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi dengan baik dan lancar (Setiaji dan Lo 2020). Suatu perusahaan tentu harus memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat mengelola kinerja secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu didukung oleh banyak faktor, namun yang paling utama adalah faktor kinerja karyawan dari perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah terwujudnya kinerja karyawan yang baik (Simbolon dan Oktafien 2021).

Kinerja karyawan yang baik tentunya juga harus diimbangi dengan penghargaan yang sesuai, agar kinerja karyawan tersebut setidaknya dapat bertahan atau bahkan meningkat dari waktu ke waktu, sehingga hal tersebut pada akhirnya juga akan menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Azizahdkk 2021). Kinerja adalah tingkat

keberhasilan (output) seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas, baik secara kuantitas maupun kualitas dibandingkan dengan berbagai kriteria yang ada yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Anggara dan Ruslan 2021). Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai yang dapat bersifat kualitatif atau kuantitatif dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Simbolon dan Oktafien 2021). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi itu berorientasi pada laba maupun berorientasi pada nirlaba yang dihasilkan selama periode tertentu (Fahmi 2010:2 Anggara dan Ruslan 2021). Dengan demikian kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai cara untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan deskripsi yang telah ditentukan.

Warlizasusi dan Ifnaldi (2020), menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam membawa perusahaan untuk maju dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan Arif (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya, seorang pemimpin mampu menunjukkan bagaimana mewujudkan tujuan, kebijakan dan aturan perusahaan. Dengan demikian, dibangun persepsi di kalangan karyawan bahwa mencapai tujuan perusahaan adalah sesuatu yang jelas. Penelitian Azizah, dkk (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa kepemimpinan transformasional membentuk pemimpin sebagai agen aktif dalam perubahan positif yang antara lain dapat mengubah

lingkungan, organisasi, kelompok dan pribadi. Penelitian Arman dkk, (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya seseorang pemimpin yang baik akan mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan berupa penghargaan yang diberikan pimpinan dan organisasi kerja karyawan. Penelitian Kawangung dkk, (2021), menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya dan meningkatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari yang mereka butuhkan. Penelitian Hidayat (2021) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa pemimpin harus dapat mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah dengan cermat, kemudian mendorong karyawan untuk bertindak kreatif.

Fenomena yang terjadi di PT. BPR Bank Gianyar (PERSERODA) Kantor Pusat adalah Pemimpin kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dibuat sehingga karyawan cenderung mengabaikan tanggung jawab atau tugas-tugas yang telah diberikan. Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) Kantor Pusat yang cenderung menurun dimana banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Selain kepemimpinan transformasional, beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu pada suatu organisasi (Putra dan Prihatsanti 2016). Menurut (Setiawan 2016:18) analisis beban kerja adalah suatu

proses untuk menentukan jumlah jam yang digunakan seseorang untuk dipekerjakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak target yang ingin dicapai perusahaan semakin bertambah beban karyawannya. Jika beban kerja terus meningkat tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Parulian dan Sutawijaya (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya beban kerja diperusahaan harus dilakukan dengan baik dan menjadi perhatian, dengan hal tersebut apabila beban kerja berjalan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Penelitian Martini dan Sitiari (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin banyak target yang ingin dicapai perusahaan semakin bertambah beban karyawan, jika beban terus meningkat tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian Mudrika dkk, (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya beban kerja terdiri dari beban waktu, beban mental bisnis dan beban stres psikologis yang dapat dikelola dengan baik di dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Saputra dkk, (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya, jika beban kerja karyawan meningkat maka tingkat kinerja perusahaan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwinati, dkk, (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan yang artinya beban kerja berjalan terbalik dengan kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka motivasinya dalam berkerja akan rendah dan pada akhirnya akan menurunkan tingkat kinerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka motivasinya dalam bekerja akan semakin tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja yang dicapai.

Pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) Kantor Pusat terdapat masalah pada beban kerja, hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak dibanding dengan pekerjaan yang ada, sehingga berdampak terhadap banyaknya target-target kerja atau pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat, hal ini secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan yang cenderung menurun.

Selain beban kerja, disiplin kerja merupakan bagian penting yang perlu dimiliki oleh karyawan karena kesadaran yang tinggi akan pentingnya disiplin akan membuat selalu menggunakan waktu kerja yang tersedia semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas (Sihombing dan Yunita 2021). Karyawan yang mematuhi peraturan kerja dip perusahaan akan berusaha untuk mematuhi setiap peraturan yang berlaku, namun tidak semua karyawan memiliki disiplin kerja yang baik sehingga sering terjadi pelanggaran baik disengaja maupun tidak. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sihombing dan Yunita (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya tujuan dari disiplin kerja bermaksud untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tetap berada di garis yang sama

demikian mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Amri dkk, (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian Dearnly dan Hetharie (2021), menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya disiplin kerja merupakan faktor yang juga harus dimiliki oleh setiap karyawan yang ingin mencapai kepuasan kerja. Penelitian Anggara dan Ruslan (2021), menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya perusahaan perlu menjaga rasa disiplin yang dimiliki karyawan dengan membuat dan memantau pelaksanaan aturan disiplin karyawan. Penelitian Simbolon dan Oktafien (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan dan diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Selain beban kerja, disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) Kantor Pusat yang telah berjalan lancar, dapat terganggu baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai kondisi dan perilaku karyawan yang sulit di prediksi. Salah satunya adalah tingkat ketidakhadiran karyawan, dimana karyawan banyak mengambil libur atau cuti selama waktu kerja, hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 absensi PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA) Kantor Pusat tahun 2020 yaitu:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gianyar
(Perseroda) Kantor Pusat Bulan Januari 2020 - Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi
(1)	(2)	(3)	(4) = (2x3)	(5)	(6)=4-5	(7)=(5/4 x 100 %)
Januari	68	22	1496	50	1446	3,34
Februari	68	18	1224	52	1172	4,25
Maret	68	19	1292	51	1241	3,95
April	68	21	1428	53	1375	3,71
Mei	68	17	1156	50	1106	4,33
Juni	68	21	1428	52	1376	3,64
Juli	68	21	1428	50	1378	3,50
Agustus	68	19	1292	53	1239	4,10
September	68	20	1360	52	1308	3,82
Oktober	68	21	1428	54	1374	3,78
Nopember	68	21	1428	51	1377	3,57
Desember	68	22	1496	55	1441	3,68
Jumlah		242	16.456	623	15.833	45,67
Rata – rata		20	1317	52	1319	4,0

Sumber : Data Absensi PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat Bulan Januari 2020 - Desember 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bagaimana tingkat ketidakhadiran karyawan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat dari Bulan Januari sampai Desember yaitu rata-rata 4,0%. Apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan menurut Jeni (2019), maka berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat memiliki tingkat absensi yang tinggi. Apabila pada suatu perusahaan memiliki tingkat absensi yang tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak

kegiatan di perusahaan menjadi terlambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat dapat dilihat melalui besarnya target dan realisasi pendapatan kredit. Besarnya target dan realisasi pendapatan kredit periode tahun 2020, dapat dilihat dari tabel 1.2 pendapatan kredit periode Januari – Desember 2020 dibawah ini :

Tabel 1.2
Data Pendapatan Kredit PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)
Kantor Pusat Bulan Januari 2020 - Desember 2020

Bulan	Target	Realisasi
Januari	8,150,539,633	6,134,09,391
Februari	8,222,045,029	6,356,873,251
Maret	8,293,550,425	6,589,744,301
April	8,365,055,821	6,731,836,251
Mei	8,436,561,217	6,927,136,399
Juni	8,508,066,613	7,285,342,856
Juli	8,579,572,009	7,495,997,365
Agustus	8,651,077,404	6,981,340,739
September	9,825,582,801	6,737,562,312
Oktober	9,894,088,197	6,383,714,266
November	9,865,593,593	6,429,291,123
Desember	9,940,098,989	7,831,576,899

Sumber : PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendapatan kredit pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat selama tahun 2020 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana pendapatan per bulannya masih belum mencapai target. Tingkat suku bunga kredit merupakan besarnya bunga yang ditetapkan oleh pihak bank untuk para nasabahnya. Pendapatan merupakan

nilai yang dihasilkan oleh bank dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu pengelolaan kredit sangatlah penting bagi bank karena berdampak terhadap pendapatan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat.”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumusan pokok masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat ?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat member manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keterampilan dan pengalaman dalam mengimplementasikan teori yang diperoleh selama menempuh pendidikan dibangku kuliah yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis

a) Bagi PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan di BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Kantor Pusat.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Luthans & hodgetts (2003) mengemukakan bahwa teori penetapan tujuan berfokus pada bagaimana individu mengatur tujuan dan merespon dampak keseluruhan dari proses ini pada motivasi. Beberapa daerah tertentu yang diberikan perhatian dalam teori penetapan tujuan termasuk tingkat partisipasi dalam menetapkan tujuan yang sulit, spesifisitas tujuan, dan pentingnya tujuan, umpan balik yang tepat waktu terkait dengan kemajuan ruang lingkup tujuan. Tidak seperti banyak teori motivasi, penetapan tujuan disempurnakan secara kontinuitas atau berkelanjutan dan dikembangkan. Ada penelitian yang membuktikan bahwa karyawan akan melaksanakan kerja dengan sangat baik ketika mereka ditugaskan khusus dan diberikan tujuan yang menantang serta mereka terlibat dalam pengaturan tujuan.

Locke (dalam Kreitner & Kinicki, 2001) menentukan tujuan sebagai "apa yang ingin dicapai". Kemudian definisi ini diperluas kembali, yakni tujuan mencakup standar (sebuah tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja), kuota (jumlah minimum kerja atau produksi), bekerja norma (standar perilaku yang dapat diterima ditentukan oleh sebuah kelompok kerja), tugas (bagian pekerjaan yang harus diselesaikan), objektif (tujuan akhir dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan), batas (waktu untuk menyelesaikan tugas), dan anggaran (tujuan pengeluaran atau membatasi). Locke (dalam Kreitner &

Kinicki, 2001) mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

- a) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian.
- b) Tujuan-tujuan mengatur upaya.
- c) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi, dan
- d) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

Teori ini mengatakan bahwa kita akan bergerak jika kita memiliki tujuan yang jelas dan pasti. Dari teori ini muncul bahwa seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi jika dia memiliki tujuan yang jelas. Sehingga muncullah apa yang disebut dengan *Goal Setting* (penetapan tujuan). Teori penetapan tujuan ini merupakan suatu teori motivasi proses yang berfokus pada proses penetapan tujuan. Riset menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen lebih tinggi apabila bawahan berpartisipasi dalam menetapkan tujuan. Karyawan memerlukan umpan balik yang akurat atas performa mereka untuk membantu mereka menyesuaikan metode kerja mereka dan mendorong mereka untuk tetap melakukan atau bekerja menuju pencapaian tujuan. Penetapan tujuan seperti halnya individu, kita menetapkan tujuan dan kemudian bekerja untuk menyelesaikan tujuan tersebut. Orientasi terhadap tujuan menentukan perilaku kita. Locke (dalam Winardi, 2001) mengemukakan bahwa penetapan tujuan adalah proses kognitif dari keperluan praktis. Pandangan Locke ialah bahwa maksud dan tujuan individu yang didasari adalah determinan utama perilaku. Salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, yaitu sekali orang

memulai sesuatu (misalkan pekerjaan) ia terus terus terdorong sampai tercapainya tujuan.

Bateman & Snell (1999) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan adalah orang-orang yang memiliki tujuan dan mampu mengarahkan pikiran serta perilaku mereka terhadap salah satu akhirnya. Jenis tujuan yang paling efektif dalam memotivasi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan harus dapat diterima karyawan. Ini berarti antara lain, bahwa mereka tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai pribadi orang-orang dan bahwa orang memiliki alasan untuk mengejar tujuan.
- 2) Mengizinkan orang untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan kerja.
- 3) Diterima, tujuan maksimal harus memotivasi dan menantang namun dapat dicapai.
- 4) Tujuan harus spesifik, dapat diukur, dan terukur.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam mencapai tujuan organisasi menurut Mulyadi dan Rivai (2012:2). Menurut Ivancevich *et al*, (2011:21), pemimpin transformasional yaitu pemimpin yang memotivasi

para pengikutnya untuk berkerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan individu dan untu mencapai prestasi aktualisasi diri.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang berupaya untuk menfokuskan dirinya serta menanamkan nilai-nilai yang dianut oleh atasan kepada bawahan untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Avolio, Bass dan Jung (1997 dalam Voon *et al.* 2011) ada empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin dijadikan sebagai panutan, dipercaya, dihormati dan mempunyai visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan.

b) Motivasi yang Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya bawahannya dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana.

c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif, serta mendorong bawahannya untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan dan cermat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

d) Perhatian yang bersifat Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh, mempertimbangkan kebutuhan dari bawahannya, serta melatih dan memberikan saran kepada bawahannya.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013, p.31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;
- b) Harapan dan perilaku atasan;
- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;

- e) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
- f) Harapan dan perilaku rekan.

2.1.5 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

a) Kharisma

Kepemimpinan kharismatik diakui oleh sejumlah ahli menjadi nilai penting bagi kepemimpinan transformasional. Dalam kondisi perubahan lingkungan yang dinamis dengan turbulensi tinggi dan sulit untuk diprediksi (*upredictable*), seseorang pemimpin harus mampu memberikan sifat-sifat kharismatik dalam mengkomunikasikan visi dan misi organisasi. Kharismatik merupakan daya kekuatan memotivasi pengikut dalam menjalankan kegiatan organisasi. Pemimpin yang memiliki kharisma akan lebih mudah mempengaruhi pengikut agar bertindak sesuai dengan yang diharapkan untuk keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin kharismatik mampu membangkitkan emosi-emosi yang kuat. Pemimpin diidentifikasi untuk dijadikan panutan oleh pengikut, dipercaya, dihormati, dan memiliki tujuan yang jelas. Memiliki integritas terhadap kesesuaian antara *exposed* dan *enacted values*. Nilai-nilai yang diungkapkan lewat kata-kata.

b) Inspirasional

Pemimpin yang inspirasional didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang mampu mengkomunikasikan suatu visi yang menarik dan berwawasan ke depan. Pemimpin transformasional memotivasi dan

menginspirasi dengan jalan mengkomunikasi harapan dan tantangan kerja secara jelas, serta mengekspresikan tujuan-tujuan penting, dengan membangkitkan antusiasme dan optimisme pada anggota.

c) Stimulasi Intelektual

Melalui stimulasi intelektual, pemimpin berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembang inovasi dan kreativitas. Mampu mendorong pengikutnya untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi.

d) Perhatian Individual

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak selaku penasehat. Berinteraksi dan berkomunikasi secara individual dengan anggota. Tugas yang didelegasikan akan dipantau untuk memastikan arahan tambahan dan untuk menilai kemajuan yang dicapai.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Saputra *et al.*, (2019), beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Pradita (2019), beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi mengurus

sumber daya fisik dan mental pekerjaan sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

a) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) 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.

c) Standar Pekerjaan

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

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sastra, (2017), terdapat beberapa faktor-faktor beban kerja antara lain:

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

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik yaitu, stasiun kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, cara angkut dan beban kerja yang diangkat, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. Adapun tugas yang bersifat mental meliputi, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, tanggung jawab, dan sebagainya.
- 2) Organisasi kerja, meliputi shirf kerja, lama waktu bekerja, sistem waktu istirahat, dan sebagainya.
- 3) Lingkungan kerja, dapat memberikan beban tambahan yaitu, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologis, dan lingkungan kerja fisik.

b) Faktor Internal adalah faktor yang berasal pada dalam tubuh akibat reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, anatar lain:

- 1) Faktor somatis dan
- 2) Faktor psikis.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2015) disiplin kerja diartikan sebagai sebuah sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku.

2.3.2 Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2010:194) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam berkerja dapat terbentuk.

b) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu berkerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepad individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut,

agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Amir (2015:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan (Mangkunegara, 2010:67) ialah:

a) **Kualitas kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) **Kuantitas kerja**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan.

c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a) Kemampuan dan keahlian, Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan, Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- c) Rancangan kerja, Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d) Kepribadian, Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

- e) Motivasi kerja, Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f) Kepemimpinan, Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g) Gaya kepemimpinan, Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- h) Budaya organisasi, Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i) Kepuasan kerja, Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
- j) Lingkungan kerja, Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
- k) Loyalitas, Kesetiaan untuk tetap berkerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l) Komitmen, Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
- m) Disiplin kerja, menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variable yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Azizah Indriyani, Neli Hajar dan Luth (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *“The Influence Of Transformational Leaders Of Manufacturing Companies On Employee Performance”*. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan judgemental sampling. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT. Tyfountex Indonesia. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
- 2) Rahmat Hidayat (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *“The Effect of Transformation Leadership, Motivation, and Work Ethos on Employee Performance”*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas. Selanjutnya penelitian menganalisis dengan menggunakan asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji koefisien determinasi (adjusted R²) juga digunakan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis regresi. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kepemimpinan transformasional, motivasi,

dan etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 3) Fathan Arif (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “*The Influence Of Transformational Leadership, Discipline, Productivity On Employee Performance*”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Selanjutnya dalam operasi analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dengan teknik ini akan diketahui dengan jelas, besarnya pengaruh dan signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
- 4) Verlina Y Kawangung, Putri Rahmawati, Faisal Husni, dan Didi Kurniadi (2021), dalam dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “*The Influence*

of Transformational Leadership, Compensation, Organizational Climate, Work Satisfaction on the Performance of Puskesmas Kijang Employees in Bintan Regency". Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik analisis. Uji statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien jalur menggunakan *Partia Least Square (PLS)*, yang merupakan analisis multivariat pada generasi keduadengan menggunakan *structural equation modeling (SEM)*. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kepemimpinan transformasional, kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kijang di Kabupaten Bintan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 5) Rinaldi Arman, Yunia Wardi dan Susi Evanita (2018), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "*The Effect Of Transformational Leadership and Motivation On Employee Performance*". Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berjumlah 47 orang. Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel eksogen yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap variabel endogen yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian ini

menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kepemimpinan transformasional dan motivasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pegawai Universitas Negeri Padang. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 6) Arfi Hafiz Mudrika, Demak Claudia Simanjuntak dan Syahputra Tarigan (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif serta regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisa data dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS Statistics. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang

digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 7) Luh Kadek Budi Martini dan Ni Wayan Sitiari (2018), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *“The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali”*. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel dengan jumlah 48 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dengan bimbingan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis linier berganda. Sebelum data dianalisis dilakukan uji validitas instrument, reliabilitas, asumsi klasik, dan normalitas. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya stress kerja dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hotel mahogany mumbul bali. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
- 8) Sahat Parulian dan Ahmad Hidayat Sutawijaya (2020), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *“Effect Of Work Environment And Motivation On Workload And Its Implications On Employee Performance Pt. Pln (Persero) UP3 Kebon Jeruk”*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 67

karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Data analisis menggunakan analisis jalur (software SmartPls 3.0) dan matriks korelasi antar dimensi (software SmartPls 3.0). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kebon Jeruk. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 9) Pande Made Arma Saputra, Anik Yuesti, dan I Nengah Sudja (2019), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *“The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turn over Intention on PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada”*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier dengan menggunakan program komputer SPSS versi 2.0 for window. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Turn Over Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Denpasar Gajah Mada dan komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Turn Over Pada PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Tbk Unit Denpasar Gajah Mada. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 10) Baiq Nurmalisa Dwinati, Surati dan Lalu M. Furkan (2019), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "*Effect of workload and compensation on performance (study on employees on waste transportation operations city cleaning service mataram)*". Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah stratified random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah 172 karyawan. Sampel yang digunakan dengan menggunakan metode stratified random sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 orang. Teknik analisis data dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya beban kerja dan kompensasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja studi pada karyawan operasional pengangkut sampah dinas kebersihan kota mataram) dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (studi pada karyawan operasional pengangkut sampah dinas kebersihan kota mataram). Berdasarkan penelitian tersebut

dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

11) Yohana Minar Sihombing dan Lidia Yunita (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "*The Influence of Work Discipline and Work Conflict on Employee Performance of PTPN II PKS Pagar Merbau*". Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya disiplin kerja dan konflik kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN II PKS Pagar Merbau dan konflik kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN II PKS Pagar Merbau. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

12) Abdul Aji Kresna Tri Anggara dan Sangkala Ruslan (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "*The Effect Of Training, Work Discipline And Organizational Commitment On Employee Performance At The Building Plant T Department Of Tire Company In Banten*". Teknik analisis data yang digunakan adalah software SmartPLS versi 3.2.7. Untuk uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan model pengukur, sedangkan untuk uji kausalitas dilakukan dengan menggunakan

model structural. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa pelatih, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Gedung Plant Perusahaan Ban di Banten. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 13) Eva Dearnay dan Sonia Chrystabella Hetharie (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "*The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero), Binjai Branch Essay 2021*". Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai sebanyak 75 karyawan dan sampel penelitian adalah 57 karyawan menggunakan seluruh populasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan teknik analisis data berupa uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis penelitian (simultan dan parsial). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada

tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 14) Andi Amri, Ramadhan, dan Zulmi Ramdani (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *“Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang)”*. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berbasis positivisme. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan data sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 15) Sardon Arifin Bintang Simbolon dan Shinta Oktafien (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *“Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua”*. Metode

yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan jumlah sampel 60 karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Balon Tua. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

