

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja ialah volume pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pekerja baik secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban mereka. Setiap pekerjaan adalah beban bagi pelakunya dan bagi setiap tenaga kerja memiliki kapasitasnya masing-masing untuk melaksanakan tanggung jawabnya, sebagai tanggung jawab dapat berupa pekerjaan fisik, mental, dan social (Mahawati, 2021).

###### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

###### **1. Faktor yang disebabkan karena eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar dan biasanya berupa beban fisik atau mental.

###### **2. Faktor yang disebabkan karena internal**

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari tubuh yang biasanya efek dari factor eksternal.

###### **2.1.1.3 Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh (Somadayo, 2017), yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus di capai

Setiap perusahaan ekspedisi pasti ada target yang harus di capai dalam memaksimalkan tujuan perusahaan.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan artinya segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya pada menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan.

3. Kebutuhan waktu

ketepatan waktu membuktikan jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dialami sepanjang pekerjaan sedang berlangsung

4. Performansi

Performansi memberikan seberapa luas tingkat keberhasilan dan rasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Tingkat usaha

Seberapa besar tingkat usaha yang di siapkan untuk mengerjakan pekerjaan.

6. Tingkat frustrasi

Saat proses menyelesaikan pekerjaan pada tingkat frustrasi ini bisa menimbulkan rasa stres, putus asa, serta hilangnya rasa aman.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan kesadaran diri pada setiap karyawan pada peraturan yang berlaku di perusahaan, semakin baiknya disiplin, semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika tidak adanya kedisiplinan

yang baik, sulit bagi karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Besaran pembagian kompensasi. karyawan akan menaati tiap SOP terkait, jika mereka merasa mendapatkan jaminan kompensasi yang sama dengan usaha keras mereka yang ditambahkan perusahaan.
2. Terlepas dari apakah ada administrasi yang baik di perusahaan. Pekerjaan administrasi yang baik sangat penting dibandingkan dengan setiap elemen yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi.
3. Adanya kejelasan standar yang bisa dipergunakan sebagai pendukung. Penanaman ketertiban tidak bisa dilangsungkan didalam organisasi, bilatakat adanya prinsip khusus yang disusun untuk dipergunakan sebagai pendukung biasa.
4. Keberanian otoritas, karyawan yang menyalah gunakan kedisiplinan, diharuskan adanya ketegasan dari pihak perusahaan untuk memberikan sanksi dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya.

#### **2.1.2.3 Manfaat Disiplin Kerja**

Berikut manfaat-manfaat dari disiplin kerja:

1. Bagi pemilik perusahaan, dengan adanya pengendalian pekerjaan penuh jaminan terselenggaranya permintaan dan lancarnya serangkaian kegiatan usaha, dengan tujuan diperolehnya hasil yang diharapkan.
2. Karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan rasa aman, hingga bisa meluaskan tekadnya didalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Terdapat ada empat indikator dari disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

a. Tepat waktu

Tepat waktu merupakan kedisiplinan yang ada pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

b. Rapi dalam penampilan

Berpenampilan rapi, nyaman dan sopan akan lebih terlihat profesional dan percaya diri.

c. Tanggung jawab

Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan bisa di katakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan output yang dihasilkan dari sebuah fungsi atau indikator-indikator dalam suatu pekerjaan tertentu (Sihaloho & Siregar, 2020). Kinerja karyawan terkait perolehan hasil kerja yang sudah terselesaikan oleh pekerja. Perolehan hasil yang bisa diraih ialah pelaksanaan idealnya pekerja yang bisa meraih tujuannya yang telah diputuskan oleh suatu perusahaan.

### **2.1.3.2 Evaluasi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan bisa dievaluasi dari:

1. Sifat pekerjaan, memperlihatkan kerapian, ketepatan, kaitan hasil pekerjaan tanpa mengabaikan beban kerja.
2. Jumlah pekerjaan, memperlihatkan jumlah kerjaan yang sangat banyak. jenis pekerjaan yang terselesaikan disuatu waktu hingga bisa berjalan relevan dengan tujuan organisasi.
3. Peran, memperlihatkan seberapa besar peranan, dalam menerima kewajiban sebagai karyawan.
4. Kolaborasi, keinginan pekerja untuk mengambil bagian dengan perwakilan yang berbeda ke arah yang lebih tinggi dan merata hingga pekerjaan bisa lebih maksimal.
5. *Drive*, dorongan didalam individu asosiasi guna mengurus pekerjaan dan mencari solusi permasalahan di tempat kerja.

### **2.1.3.3 Tujuan Pelaksanaan Kinerja Karyawan**

Beberapa tujuan pelaksanaan kinerja karyawan, yaitu:

1. Mengerjakan pekerjaan.
2. Pilihan pengaturan.
3. Penataan profesi.
4. Mempersiapkan dan meningkatkan kebutuhannya.
5. Perubahan remunerasi
6. Stok kemampuan representative
7. Posisi terbuka

8. Korespondensi yang kuat antara atasan bawahan
9. Budaya kerja
10. Melaksanakan hukuman

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Ermawati & Barlian, 2018) ada tiga indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu dalam pekerjaan

Tepat waktu merupakan kedisiplinan yang ada pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

- b. Kuantitas kerja

kuliatas kerja di artikan sebagai jumlah kerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan mengerjakan dengan sangat baik.

- c. Kualitas kerja

Kuliatas kerja di artikansebagai hasil karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan mengerjakan dengan sangat baik.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang di ambil oleh peneliti untuk melengkapi dan menjadi refrerensi peneliti untuk mengarahkan penelitian ini diantaranya, sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti & Jurnal	Judul	Hasil penelitian
1.	(Nasution, Medina Wardani, Widjasena & Kurniawan, 2021) ISSN: 2356-3346	Hubungan Beban Kerja Fisik, Mental, dan Kebiasaan Sarapan Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Kurir Ekspedisi PT POS INDONESIA KOTA SEMARANG	Hasil penelitian serta pembahasan merangkum bahwa hubungan beban kerja fisik, mental dan kebiasaan sarapan terhadap tingkat kelelahan kerja pada kurir ekspedisi berpengaruh terhadap PT POS Indonesia kota semarang.
2.	(Solehah & Ratnasari, 2019) ISSN: 2085-9996	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam	Hasil penelitian Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan
3.	(Saleh & Utomo, 2018) ISSN: 1979-7400	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi di PT DI PT. INKO JAVA SEMARANG	Dari hasil penelitian ini lingkungan kerja bernilai negatif atau tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, meskipun demikian pihak manajemen tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan disetiap bagiannya.
4.	(Wairooy, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.	(Aini & Simanjuntak, 2020) ISSN 2722-841X	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engineering Indonesia	Kesimpulannya adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
6.	(Lawasi & Triatmanto, 2017) ISSN 2540-8259	PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7.	(Mukti, Heru, & Leonardo, 2018)	PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEPATUHAN INTRUKSI KERJA DAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN KARYAWAN DI PT.DEMAK PUTRA MANDIRI	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan instruksi kerja bagi karyawan PT. Demak Putra Mandiri dapat diterima, karena nilai F hitung dari variabel beban kerja, motivasi dan komitmen sebesar $6.555 >$ nilai F tabel 2.47 dan bertanda positif.

Sumber : (Peneliti, 2021)

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Hubungan Antar Variabel

#### 2.3.1.1 Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mahawati, 2021:57) beban kerja yang terlalu tinggi bisa menimbulkan stres, tekanan pikiran pada karyawan juga bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. bila beban yang di rasakan karyawan sangat berat, hambatan dalam berfikir serta terganggunya kesehatan bisa terjadi kepada karyawan . jika



beban kerja yang dirasakan terhadap karyawan terlalu tinggi akan berakibat fatal terhadap perusahaan dan bisa mengalami kerugian.

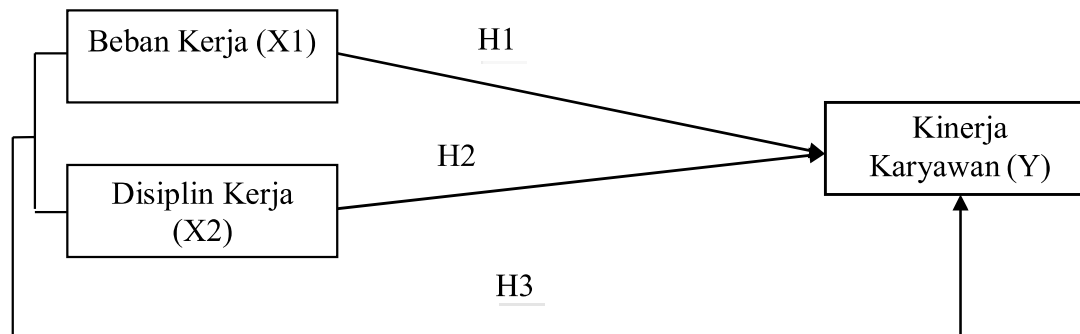
### **2.3.1.2 Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta mempengaruhi terhadap produktivitas dalam suatu perusahaan. perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam ketertiban tidak di kelola dengan sebaik- baiknya (Mahawati, 2021). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan (Jufrizen, 2018)

### **2.3.1.3 Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab karena adanya beban kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bisa menurunkan produktivitas kinerja karyawan dan juga disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh pimpinan maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal serta akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Jika dihubungkan dengan teori tersebut maka kita dapat mengetahui bahwa dalam mencapai kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh adanya pemahaman antara beban kerja dan pemahaman disiplin kerja.

Berdasar gambaran dasar permasalahan, sistem teoritis didalam penyelidikan ini digambarkan:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara atas suatu konflik penelitian yang secara teoritis mempunyai kebenaran paling tinggi serta perlu adanya upaya verifikasi. jadi, hipotesis bisa dirumuskan dengan baik jika peneliti selesai menyelidiki teori-teori yang terdapat (Wahidmurni, 2020). Hipotesis penelitian ini yakni sebagai berikut :

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sicepat ekspres Batam.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sicepat ekspres Batam.
- H3 : Diduga beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sicepat ekspres Batam.