

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Untuk lebih memahami tentang beban kerja, maka diperlukan untuk mengetahui terlebih dahulu definisi-definisi beban kerja menurut pendapat para ahli.

Menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2011 : 106), bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antara lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja.

Menurut (Sunyoto, 2012 : 64), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Menurut (Tarwaka, 2011 : 106), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian beban kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya tuntunan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam (Tarwaka, 2011 : 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor eksternal, meliputi tugas-tugas yang bersifat fisik dan organisasi kerja.
2. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dalam diri yang diakibatkan oleh reaksi beban kerja eksternal.

2.1.1.3. Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2011 : 131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

2.1.1.4. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja meliputi: (Putra, 2012 : 22)

1. 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.

2. Kondisi pekerjaan.

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

3. Standar pekerjaan.

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

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Untuk lebih memahami tentang disiplin kerja, maka diperlukan untuk mengetahui terlebih dahulu definisi-definisi disiplin kerja menurut pendapat para ahli.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012 : 193), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2016 : 89), bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Afandi, 2017 : 11), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan

terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan dan prosedur kerja dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis yang dipergunakan para atasan untuk berkomunikasi atau berkoneksi dengan karyawan.

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2011 : 129), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2017 : 20), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan,
2. Faktor kompensasi,
3. Faktor penghargaan,
4. Faktor kemampuan,
5. Faktor keadilan,
6. Faktor pengawasan,
7. Faktor lingkungan,
8. Faktor sanksi hukuman,
9. Faktor loyalitas, dan
10. Faktor budaya organisasi.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikator-indikator disiplin kerja, yaitu: (Afandi, 2017 : 21)

1. Waktu masuk kerja.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Waktu bekerja.

Karyawan melakukan tugas-tugasnya yang diberikan pimpinan selama waktu bekerja.

3. Kepatuhan terhadap tata tertib.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan serta pengetahuan yang baik, maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya.

Untuk lebih memahami tentang produktivitas kerja, maka diperlukan untuk mengetahui terlebih dahulu definisi-definisi produktivitas kerja menurut pendapat para ahli.

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2016 : 100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut (Afandi, 2017 : 91), produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut (Idris, 2016 : 78), produktivitas kerja mempunyai pengertian perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Peran serta karyawan dapat dilihat melalui keterlibatan, kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja dengan sumber yang digunakan yang terus mencari perbaikan setiap harinya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja, meliputi: (Afandi, 2017 : 94)

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.3.3. Penilaian Produktivitas Kerja

Manfaat dan penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (Afandi, 2017 : 96)

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.3.4. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja meliputi: (Afandi, 2017 : 94)

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja, dan
3. Ketepatan waktu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis ditahun sebelum-sebelumnya:

(Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Siswadi, 2016) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015) meneliti tentang *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. There is suspected of influence brought about by the working discipline against employees work productivity.*

(Wirawan, Haris, & Suwena, 2018) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(R. Hasibuan, 2018) meneliti tentang Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel

Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Sumajow, Tewal, & Lumintang, 2018) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

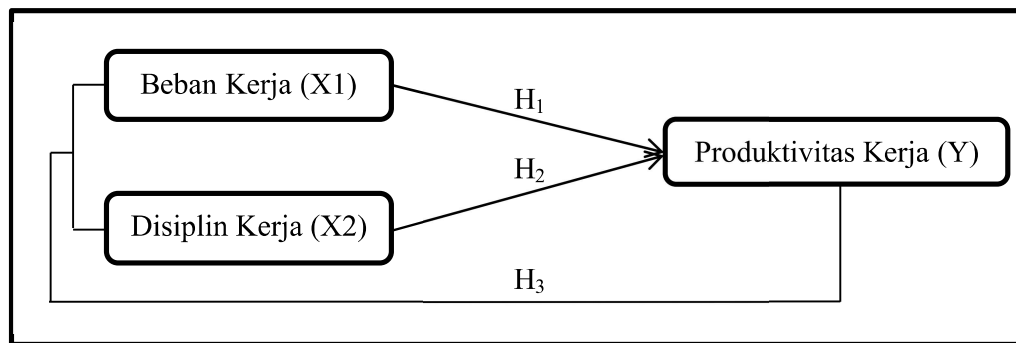
(Nainggolan, 2018) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Camara, Rahim, Yusof, Tambi, & Magassouba, 2019) meneliti tentang The Effect of Automation and Workload on Staff Productivity in under Developing Country in Guinea : A Conceptual Study The Effect of Automation and Workload on Staff Productivity in under Developing Country in Guinea : A Conceptual Study. Hasil penelitian menunjukkan *there is have relationship between workload and productivity*.

2.3. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah tentang Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel penelitian, yaitu variabel independen terdiri dari Beban Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan pada variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja. Kerangka

pemikiran teoritis dalam penelitian ini dibentuk dalam bagan yang menggambarkan bagaimana pola pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (R. Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan ketegangan diri serta tidak fokus dalam bekerja. Sehingga perusahaan diperlukan untuk memerhatikan lagi dalam pemberian tugas.

Dari argumen tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.

2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor pendorong karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan menaati norma-norma sosial yang berlaku. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Wirawan et al., 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari argumen tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.

2.4.3. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel beban kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika beban kerja rendah dan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Dari argumen tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.