

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Disiplin tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku yang mematuhi semua aturan lisan dan tertulis, sejalan dengan aturan tersebut, dan mampu menerapkan sanksi bila diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, bukan hanya menghindarinya (Kilvin & Siagian, 2020).

Kemampuan dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan inilah yang disebut disiplin. disiplin yang menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2018). Pemimpin menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan tenaga kerja mereka untuk membuat mereka mengubah perilaku mereka dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018). Disiplin kerja merupakan peraturan yang ditentukan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku akan ditaati oleh para karyawan secara sukarela yaitu disiplin kerja (Suryani & Zakiah, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena biasanya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, mendorong semangat kerja, dan meningkatkan kesadaran akan aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika ada disiplin kerja yang baik.

#### **2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mungkin berdampak pada disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2018):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan keterampilan juga. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan didefinisikan secara ideal. Artinya, tugas atau tujuan yang diberikan kepada anggota staf harus sesuai dengan keterampilannya agar memungkinkan mereka bekerja dengan tekun dan sistematis.

2. Teladan Pimpinan

Karena mereka berfungsi sebagai panutan bagi staf mereka, para pemimpin teladan menunjukkan keberanian yang luar biasa saat menegakkan disiplin karyawan. Agar disiplin karyawan meningkat, pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh.

3. Balas Jasa

Kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh respon berupa kompensasi dan kesehatan. Karyawan akan puas jika pembayarannya memadai, dan jika puas, perusahaan akan menegakkan disiplin.

4. Keadilan

Disiplin karyawan yang baik akan didorong oleh kebijakan yang menggunakan keadilan sebagai landasan pemberian penghargaan atau hukuman bagi pelanggar. Karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu ingin merasa penting dan menuntut agar orang lain memperlakukan kita dengan adil, keadilan juga mendorong penerapan disiplin karyawan.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan bawaan ini mengharuskan manajer secara aktif dan pribadi memantau perilaku anggota staf. Oleh karena itu, manajer harus hadir setiap saat agar dapat mengawasi karyawan dan memberikan pengarahan jika diperlukan. Tindakan terbaik untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti disiplin kerja perusahaan adalah pengawasan melekat.

6. Sanksi Hukuman

Komponen kunci untuk menjaga disiplin karyawan adalah penggunaan sanksi dan hukuman. Mengingat sanksi penalti, kemungkinan besar karyawan tersebut tidak akan melanggar undang-undang yang relevan. Perilaku karyawan dapat berubah sebagai respons terhadap sanksi, baik yang berat maupun ringan, untuk mencegah kesalahan di masa mendatang.

7. Ketegasan

Kedisiplinan pegawai akan dipengaruhi oleh seberapa tegas pimpinan bertindak. Semua pegawai yang disiplin harus dihukum sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan, dan pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak. Orang akan menghormati dan menghargai pemimpin yang tegas dalam menegakkan hukuman.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin yang baik dalam suatu tempat kerja dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antar karyawan. Merupakan tanggung jawab manajer atau pemimpin untuk membina hubungan interpersonal yang harmonis baik dalam skala vertikal maupun horizontal. Di sini, ada hubungan vertikal antara kepemimpinan dan tenaga kerja. Oleh karena itu, membina hubungan interpersonal yang harmonis akan menghasilkan suasana dan lingkungan kerja yang santai.

#### **2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja (Sutrisno, 2016: 94) terdiri dari:

##### 1. Taat terhadap aturan waktu

Berdasarkan jumlah jam bekerja, jumlah jam pulang kampung, dan jumlah jam tidur sesuai dengan aturan perusahaan.

##### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Pedoman dasar untuk pakaian dan perilaku profesional.

##### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas dengan cara yang konsisten dengan kewajiban posisi..

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Tujuan ditaatinya peraturan kerja ini adalah agar kerjasama dengan unit kerja lain menjadi lebih mudah dan nyaman.

5. Taat terhadap peraturan lainnya

Petugas perusahaan tunduk pada batasan tertentu mengenai apa yang dapat dan tidak dapat mereka lakukan.

### **2.1.2 Beban Kerja**

Setiap karyawan memiliki beban fisik dan mental yang disebut beban kerja, yang harus mereka penuhi. Setiap tugas harus ditimbang dengan tepat dan menjadi tanggung jawab pelaku (Mahawati, 2021). Ada beban kerja fisik dan mental, masing-masing dengan tingkat tekanan yang berbeda. Setiap tugas yang diberikan kepada seorang pekerja disertai dengan beberapa tingkat tanggung jawab (Sinaga, 2021).

Beban kerja dalam bentuk mentalitas lebih menonjol daripada kemampuan tubuh, sehingga akan ada perasaan tidak suka / tidak nyaman, terlalu lelah, kurang efisien, stres dan dapat menyebabkan penyakit (Akbar, 2019). Beban kerja merupakan 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, jika pekerja tidak berhasil maka

tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020: 3). Beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesis bahwa beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi, dengan dimensi meliputi beban fisik, beban mental dan beban waktu.

#### **2.1.2.1 Jenis-Jenis Beban Kerja**

Ada dua jenis beban kerja, sama seperti ada dua jenis beban kerja. (Vanchapo, 2020: 54), yaitu :

1. **Beban Kerja Kuantitatif**

kelelahan fisik atau mental, yaitu Pekerja terlalu banyak bekerja dan mungkin menjadi sumber stres kerja yang potensial. Kendala waktu adalah faktor lebih lanjut dalam kelebihan kuantitatif ini. Tenggat waktu (tenggat waktu) dapat, dalam keadaan tertentu, berfungsi sebagai motivator untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi; namun, jika tekanan tenggat waktu menyebabkan banyak kesalahan atau masalah kesehatan individu, ini menunjukkan beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif.

2. **Beban kerja kualitatif**

Individu mengalami beban kerja kualitatif sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas kognitif dan teknis mereka. Beban kerja ini sebagian membuat pekerjaan untuk karyawan tertentu menjadi destruktif dan tidak produktif; jika terus berlanjut, kelelahan mental akan muncul dan dapat bermanifestasi sebagai reaksi patologis emosional dan psikomotorik.

### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Ada dua kategori faktor yang mempengaruhi beban kerja: faktor eksternal dan faktor internal (Carollina, 2017).

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
  - a. Sebuah. tugas fisik, seperti desain tempat kerja, kondisi ruang kerja, iklim tempat kerja, sikap kerja, atau beban kerja. Sementara itu, tugas mental meliputi akuntabilitas, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dan lain sebagainya.
  - b. Organisasi tempat kerja, termasuk jam kerja, istirahat, shift kerja, dan faktor lainnya.
  - c. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada berbagai pengaturan di tempat kerja, termasuk lingkungan kimiawi, biologis, psikologis, dan fisik.
2. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dll) yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi menjadi stressor), faktor

psikologis (motivasi persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya), dan faktor lingkungan.

### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Adapun beberapa indikator pengukuran beban kerja (Rolos, 2018), yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pendapat individu tentang ruang lingkup tugas yang perlu diselesaikan. melihat pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Membahas bagaimana orang melihat kondisi kerja mereka, seperti harus membuat keputusan dengan cepat saat mengerjakan produk atau menangani keadaan tak terduga seperti bekerja lebih lama dari jadwal.

3. Penggunaan waktu

Waktu kerja digunakan untuk tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan produksi (waktu lingkaran, standar, atau dasar).

4. Standar pekerjaan

persepsi yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, seperti emosi yang muncul ketika menghadapi beban kerja yang berat yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja yang mengacu pada standar dan kriteria pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan, merupakan kumpulan hasil yang diperoleh



secara kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang. Kinerja organisasi akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kecuali jika benar-benar buruk atau ada yang tidak beres, bos sering tidak menyadarinya (Poltak, 2019: 43). Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan pada tingkat individu dan kelompok untuk menentukan apakah mereka mampu menangani tanggung jawab utama yang diberikan kepada mereka (Shinta & Siagian, 2020).

Pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh karyawan diekspresikan melalui kinerja. Hasil ini didokumentasikan secara akurat sehingga standar kinerja yang seharusnya dipenuhi dan peristiwa yang terjadi dapat dinilai dengan baik. Kinerja pada dasarnya didefinisikan sebagai berhasil menyelesaikan tugas. Kemampuan, usaha, dan kesempatan semuanya berperan dalam kinerja aktual seseorang (Donni, 2017: 3).

Keluaran (outcome) dari suatu pekerjaan yang ditugaskan pada suatu perusahaan atau lembaga merupakan kinerja seorang pegawai. Banyak faktor yang dapat dibagi menjadi tiga kategori: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, semuanya berdampak pada kinerja setiap orang (Fattah., 2017: 8). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung (Sedarmayanti, 2019).

Dari berbagai sudut pandang yang dikemukakan di atas, jelaslah bahwa hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas akan menghasilkan

kinerjanya. agar dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Pada kenyataannya, baik karyawan maupun perusahaan tidak selalu mencapai tingkat kinerja karyawan yang ideal. Kinerja organisasi dan individu dipengaruhi oleh sejumlah kendala. Sebaiknya seorang pemimpin terlebih dahulu mempertimbangkan unsur-unsur yang mungkin berdampak pada hasil kerja para pekerjanya.

Akibatnya, atasan langsung harus menyadari variasi kinerja di antara anggota staf di bawah pengawasannya. Produktivitas karyawan bervariasi, bahkan ketika mereka bekerja di lokasi yang sama. Variasi ini akan menyebabkan kinerja seseorang berbeda. Daftar berikut mencakup unsur-unsur yang berdampak pada perilaku dan hasil kerja (Kasmir, 2016: 189) :

1. Kemampuan dan keahlian

adalah kapasitas atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Anda akan lebih bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan jika Anda memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik juga akan memberikan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya bagi pegawai yang kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik, yang pada akhirnya akan

menunjukkan kinerja yang kurang baik. tidak baik. Akibatnya, kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuannya.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang tempat kerja adalah kuncinya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, begitu pula sebaliknya. Artinya dengan memiliki pengetahuan tentang suatu pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan itu, begitu pula sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki atau kurang pengetahuan tentang pekerjaannya, niscaya akan menurunkan hasil atau kualitas pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menurunkan hasil atau kualitas pekerjaannya. akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Dampak pengetahuan kerja terhadap kinerja dengan demikian dapat ditarik.

## 3. Rancangan kerja

Terdiri dari jadwal tugas yang akan membantu pekerja mencapai tujuan mereka. Dengan kata lain, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan memudahkan penyelesaiannya dengan benar dan lengkap. Di sisi lain, akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat tanpa desain pekerjaan yang baik. Intinya, tujuan dari desain pekerjaan adalah untuk memfasilitasi kinerja karyawan dari tugasnya. Oleh karena itu, desain pekerjaan akan dapat mendongkrak kinerja karyawan. Desain pekerjaan yang buruk akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan di

perusahaan yang tidak memilikinya. Oleh karena itu, kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh desain pekerjaannya.

#### 4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter unik yang dimilikinya, membuat setiap individu berbeda dengan yang lainnya. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik akan mampu menangani pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang kurang baik; mereka akan bekerja dengan ceroboh dan tidak menentu, pada akhirnya menghasilkan hasil yang di bawah standar, yang tidak diragukan lagi akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini mengandung arti bahwa karakter atau kepribadian akan berdampak pada kinerja.

#### 5. Motivasi kerja

Dorongan untuk bekerja dikenal dengan istilah motivasi kerja. Karyawan akan terstimulasi atau termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mendapat dorongan internal atau eksternal yang kuat (seperti dari perusahaan). Pada akhirnya rangsangan atau dorongan baik internal maupun eksternal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika pekerja tidak termotivasi atau terstimulasi untuk menyelesaikan tugasnya, akibatnya akan menurunkan kinerja pekerja itu sendiri. Menurut dekimian, jika seseorang lebih termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas, kinerjanya akan naik, dan jika kurang termotivasi, outputnya akan turun.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengatur, mengelola, dan memerintahkan para pengikutnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan. Misalnya, seorang pemimpin yang menunjukkan kesenangan, pengasuhan, pendidikan, dan bimbingan tidak diragukan lagi akan membuat bawahan mereka bahagia dengan meminta mereka melakukan apa yang diperintahkan. Ini pasti akan membantu karyawannya berkinerja lebih baik. Kinerja anggota timnya akan menderita jika pemimpin berperilaku buruk, gagal melindungi mereka, gagal mendidik mereka, dan gagal membimbing mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berdampak pada output.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Cara seorang pemimpin berbicara kepada atau menginstruksikan para pengikutnya. Gaya pemimpin otoriter tentu saja berbeda dengan gaya pemimpin demokratis, misalnya. Bergantung pada kebutuhan organisasi, pendekatan kepemimpinan ini dapat digunakan dalam praktik. Misalnya, beberapa organisasi menuntut gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan..

#### 8. Budaya organisasi

Ini adalah praktik kebiasaan atau standar yang diterima milik kelompok atau bisnis. Semua karyawan atau anggota organisasi harus mematuhi kebiasaan atau norma ini untuk menjaga ketertiban. Kinerja seseorang atau kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh kepatuhan anggota organisasi untuk

mematuhi atau mengikuti kebiasaan atau norma tersebut. Demikian pula, kinerja Anda akan menurun jika Anda tidak mengikuti aturan atau konvensi. Kinerja pekerja dengan demikian dipengaruhi oleh budaya organisasi.

9. Kepuasan kerja

Emosi yang dialami sebelum dan sesudah melakukan suatu tugas, seperti kesenangan, kegembiraan, atau menyukai seseorang. Produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka menikmati pekerjaannya dan merasa senang atau puas. Hasil kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh tingkat kebahagiaan atau kebahagiaan dan ketidaksukaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja..

10. Lingkungan kerja

Ini mengacu pada lingkungan atau keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, desain, infrastruktur, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Peningkatan hasil kerja seseorang dapat dilakukan dengan bekerja tanpa henti jika lingkungan kerja dapat menumbuhkan suasana santai dan memberikan ketenangan. Namun jika suasana atau kondisi kerja tidak mendukung kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan lingkungan kerja yang terganggu, yang pada akhirnya akan berdampak pada mereka dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tempat kerjanya.

11. Loyalitas

Tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja merupakan tindakan loyalitas karyawan. Meski kondisi perusahaan memprihatinkan, loyalitas ini ditunjukkan dengan terus bekerja keras. Karyawan yang loyal kepada majikannya juga adalah mereka yang menyimpan rahasia perusahaan untuk dirinya sendiri. Karyawan yang loyal atau setia tentunya akan mampu menjaga ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan dari kompetitor. Dengan percaya bahwa perusahaan itu seperti milik mereka, loyalitas akan terus tumbuh dan bekerja untuk meningkat. Kinerja tenaga kerja pada akhirnya akan dipengaruhi oleh loyalitas.

12. Komitmen

Sejauh mana seorang karyawan mematuhi peraturan atau kebijakan tempat kerja. Kepatuhan karyawan terhadap komitmen yang dibuat adalah cara lain untuk memahami komitmen. Atau, kepatuhan dalam melaksanakan perjanjian yang dibuat merupakan komitmen. Untuk menepati janji atau kesepakatan, dia bekerja keras dan merasa tidak enak jika tidak bisa. Kinerjanya pada akhirnya akan dipengaruhi oleh seberapa rajinnya ia menepati komitmen atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Jadi, kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh komitmen..

13. Disiplin kerja

Merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan serius. Dalam situasi ini, manajemen waktu dapat digunakan sebagai bentuk disiplin kerja, seperti tiba di tempat kerja tepat waktu.

Kemudian dia harus menjalankan disiplin dengan mengikuti instruksi yang diberikan kepadanya. Kinerja akan dipengaruhi oleh disiplin karyawan.

#### 14. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejauh mana kapasitas seorang pekerja diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya; itu dapat ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, batas waktu / waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugasnya, serta pendapat subjektif individu tentang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, beban kerja seseorang adalah proses yang dilaluinya untuk menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam waktu yang ditentukan dan dalam keadaan normal.

#### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja (Fattah, 2017: 56), yaitu:

1. Hasil pekerjaan, meliputi ukuran kuantitas, kualitas, dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas.
2. Perilaku di tempat kerja, termasuk tanda inisiatif, ketekunan, dan disiplin kerja.
3. Ciri-ciri pribadi yang menunjukkan bukti kepemimpinan, integritas, dan kreativitas.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam upaya memperjelas variabel penelitian dan membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dilakukan penggalian wacana penelitian



sebelumnya. Jurnal penelitian yang tercantum di bawah ini diterbitkan oleh peneliti sebelumnya, termasuk:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raudha, Dkk (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan	Metode Kuantitatif Dengan Teknik Analisis Yang Digunakan Yaitu Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linier Berganda.	Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Pada Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baik Secara Parsial Maupun Simultan.
2	Dessy Sinta, Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Data Menggunakan Program Spss Versi 21	Disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
3	Hartono, W. (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)	Metode Kuantitatif.	Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
4.	Yuliantini, T (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ISS Indonesia)	Metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 26	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia
5	Noverina, N, dkk (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

**Tabel 2.1** Lanjutan

			menggunakan WarpPLS 5.0.	
6.	Kurnia, A, dkk (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Aplikasi Pengolahan Data Spss 26 : Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.	Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Sicepat Express Batam.
7	Syardiansah (2022)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pendekatan Secara Kuantitatif	Disiplin Kerja Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang
8	Hakim, R (2022)	Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kan Tor Bkpsdm Kabupaten Bantaeng	Metode Kuantitatif Dengan Pendekatan Survei	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM

Sumber : Peneliti (2022)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu rangka pemikiran dalam penelitian ini:

#### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Elemen yang diperlukan untuk memiliki kontrol tubuh yang tepat adalah disiplin. Ilmu material didisiplinkan untuk rajin dan tunduk. Selain itu, disiplin dapat dilihat sebagai evaluasi berulang dan modifikasi yang dibuat untuk membantu setiap karyawan mengembangkan keterampilan yang datang secara alami kepada mereka (Ilyasin, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Nadila, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan

se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H5 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Adanya pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Bondowoso mendorong seluruh pegawai tanpa terkecuali untuk lebih disiplin, tidak hanya masalah waktu tetapi juga dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Siagian, M, 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

### **2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Biaya aktual termasuk beban yang merupakan tekanan yang menuntut energi aktual, seperti biaya mental yang terkait dengan mengangkat, mendorong, dan memperbaiki (Fahamsyah, 2017). Akan ada rasa tidak suka atau tidak nyaman, terlalu banyak kelelahan, penurunan efisiensi, stres, dan bahkan penyakit jika beban kerja lebih signifikan pada pikiran daripada yang dapat ditangani oleh tubuh (Akbar, Santoso, & Hamidah, 2019).

Penelitian yang dilakukan (Syardiansyah, 2022) Kinerja karyawan PT Socfindo tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja, menurut pernyataan tersebut. Dalam hal ini, kerja shift juga diperlukan untuk bagian pabrik pengolahan karena rata-rata beban kerja yang diterima karyawan sudah tinggi dan tidak berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

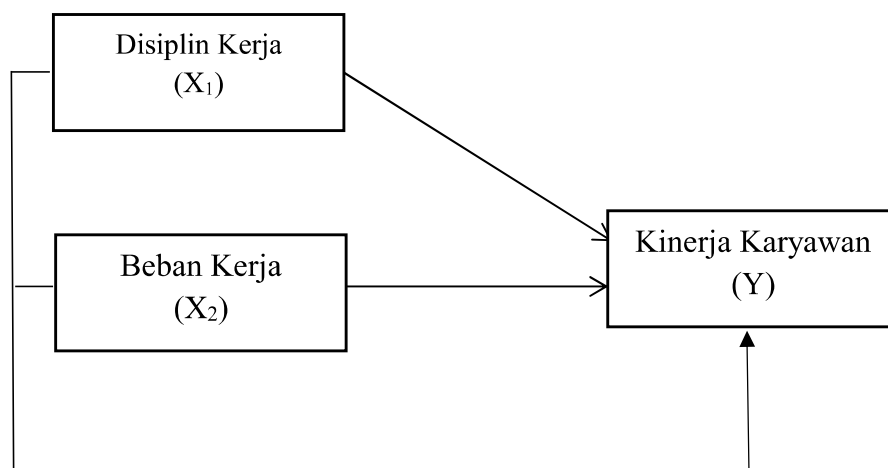
### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dari pengujian hipotesis yang telah dirumuskan adalah penelitian tentang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya untuk sicepat express batam. Untuk mengisi kekosongan dan memberikan informasi untuk perumusan kebijakan ekspedisi yang lebih baik, studi ini mengacu pada persamaan dan perbedaan yang ditemukan pada studi-studi sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja yang berat. Hal ini harus terjadi karena gaji, tanggung jawab pekerjaan, dan tuntutan karyawan antar divisi yang dianggap timpang tidak seimbang (Priyandi, Ginting, & Absah, 2020).

Penyataan dari (Riyanto, Endri, & Hamid, 2021) Bisnis yang baik akan bekerja untuk menetapkan pedoman yang harus diikuti oleh semua karyawan. Disiplin kerja adalah pola pikir, perilaku, dan perbuatan yang mematuhi kebijakan perusahaan baik tertulis maupun lisan. Peraturan ini mengatur keterlambatan karyawan, keberangkatan awal, dan ketidakhadiran. Jadi manajemen perlu menangani sikap terhadap disiplin karyawan ini dengan benar. Organisasi atau bisnis yang baik harus berusaha untuk menetapkan pedoman atau standar yang harus dipatuhi oleh semua karyawannya.

Kinerja dan disiplin karyawan berkorelasi erat; semakin baik tingkat disiplin, semakin besar potensi kinerjanya. Menurut Kusasih dan Tridayanti (2020), tingkat kinerja yang dicapai akan dipengaruhi secara negatif oleh penurunan disiplin kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang sangat

menentukan bagi keberhasilan bisnis, apalagi kinerja karyawan dapat mengubah kemampuan bisnis untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan karena baik atau buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya bisnis tersebut (Malau, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhitungkan kebutuhan akan sumber daya manusia. Perusahaan dapat berhasil jika memiliki beban kerja yang realistis dan etos kerja yang kuat. memahami betapa pentingnya memperhitungkan beban kerja dan disiplin masing-masing karyawan. Gambar di bawah ini menunjukkan struktur konseptual:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ghim Li Indonesia di Kota Batam

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ghim Li Indonesia di Kota Batam

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ghim Li Indonesia di Kota Batam