

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagaimana dapat mengacu pada jumlah pekerjaan dengan diperlakukan atau catatan pekerjaan yang dilakukan yang menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh sejumlah pekerja tertentu di area tertentu. Beban kerja adalah perbedaan antara apa yang mampu dilakukan orang dan berapa banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan (Indrajaya, 2023).

Beban kerja sebagaimana dapat mengacu pada kuantitas kegiatan atau tujuan yang perlu dicapai dalam jangka waktu tertentu. Ketika mereka memiliki jumlah pekerjaan yang berlebihan untuk dilakukan, karyawan tidak suka datang ke tempat kerja. Beban kerja dapat dicirikan pengumpulan atau jumlah pekerjaan yang diharapkan diperlakukan dalam suatu bisnis untuk jangka waktu yang telah ditentukan (Alfian & Guswinta, 2023:656).

Beban kerja adalah hubungan antara persyaratan pekerjaan, pengaturan di mana pekerjaan itu dilakukan, dan keterampilan, tindakan, dan gagasan karyawan tentang pekerjaan itu. Beban kerja dapat diungkapkan sebagaimana ketika orang diberi pekerjaan yang perlu dilakukan pada waktu tertentu (Frisnawati & Rahmadinata, 2023:38).

Dari apa yang telah dapat dikatakan sebelumnya, memungkinkan untuk menyimpulkan bahwasanya beban kerja adalah sesuatu yang terlalu berat untuk

mereka tangani, sehingga pekerjaan mereka tidak dapat diselesaikan dengan baik atau tepat waktu. Artinya beban kerja yang didapat karyawan perlu dihitung agar sesuai dengan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan positif.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Dalam penyampaian Ohorela (2021:129) menjelaskan bahwasanya beban kerja memperoleh faktor dengan penyampaian dibawah ini:

1. Faktor tuntutan tugas

Tuntutan tugas sebagaimana berasal dari kompleksitas pekerjaan, batas waktu dengan diberikan, dan serangkaian kegiatan yang terukur yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu. Kebutuhan akan pekerjaan yang sulit untuk dilakukan dengan cepat semakin meningkat, semakin besar pula tuntutan tugas yang dihadapi. Tuntutan tugas yang berlebihan dapat menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan pada tenaga kerja. Akibatnya, perusahaan harus memastikan bahwa semua persyaratan pekerjaan terpenuhi yang diberikan pada karyawan seimbang dan realistis dengan kemampuan mereka.

2. Usaha atau tenaga

Usaha atau tenaga dapat diukur dari tingkat keaktifan fisik dan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Semakin besar tingkat keaktifan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, semakin besar pula usaha yang harus dikeluarkan. Terlalu banyak usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas juga dapat menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang dan mengakibatkan stres dan kelelahan pada karyawan. Penting bagi

organisasi untuk memastikan bahwa usaha atau tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas seimbang dengan kemampuan karyawan.

3. Performansi

Performansi dalam beban kerja dapat dilihat dari sejauh mana tenaga kerja dalam penyelesaian tugas-tugas dengan telah disampaikan secara efektif serta efisien. Performansi dalam beban kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah tugas yang diberikan, tingkat kesulitan tugas, batas waktu yang diberikan, dan tingkat usaha atau tenaga yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan. Terlalu banyak pekerjaan dengan diharuskan untuk diperlakukan dengan jam yang singkat dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Vania Sally Nabila (2022:2791) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki indikator dengan disajikan dibawah ini:

1. Target yang harus di capai

Dalam pendapat tenaga kerja tentang tingginya sasaran pekerjaan dengan diberikan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap beban kerja yang harus diemban. Jika karyawan merasa bahwa target kerja yang diberikan terlalu tinggi, mereka mungkin merasa tertekan atau merasa sulit untuk mencapai target tersebut.

2. Kondisi pekerjaan

Sikap yang dimiliki individu terhadap lingkungan kerja, selain cara kejadian tak terduga, seperti harus menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari waktu ke waktu telah dapat ditentukan. Jika karyawan tersebut berpikir pekerjaan itu

sulit diselesaikan, mereka berpikir ada masalah dan pekerjaan mereka menjadi berat atau tinggi.

3. Standar Pekerjaan

Pada kesan pertama orang terhadap pekerjaan, seperti emosi yang mereka alami saat dihadapkan pada kewajiban dengan keharusan untuk dipenuhi pada jangka waktu tertentu. Ada kalanya standar kerja dalam ditetapkan oleh organisasi membuat pekerja tidak dapat melakukan tugasnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagaimana mengacu kepada tenaga kerja dengan menunjukkan kondisi atau rasa hormat terhadap adanya kebijakan dan keputusan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin itu mengikat dan bersatu, dan mengharuskan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dan proses kerja yang telah dikodifikasikan agar bisnis dapat memenuhi tujuannya (Vinando & Saputra, 2022).

Disiplin kerja sebagaimana mengacu pada sikap atau ketetapan hati seorang karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyesuaian diri setiap orang karyawan terhadap semua tanggung jawabnya akan menghasilkan karyawan yang tertib dan bebas dari gangguan (Uswatun Chassanah, 2023:34).

Disiplin kerja sebagaimana mengacu pada sikap dan perilaku dengan dapat menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Tempat kerja yang produktif dan profesional sangat

bergantung pada disiplin kerja. Karena adanya hubungan timbal balik yang tepat antara kedua belah pihak maka disiplin kerja dapat terwujud (Huzaimah & Wildan, 2023:81).

Dari apa yang telah dapat dikatakan sebelumnya, memungkinkan untuk menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja mengacu kesesuaian dengan aturan atau petunjuk yang telah ditetapkan dalam bisnis untuk menggerakkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsi masing-masing tanpa menggunakan alat apapun. bentuk tekanan merupakan disiplin kerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada penyampaian Vallennia *et al.* (2020:43) menjelaskan bahwasanya disiplin kerja memiliki faktor sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Karyawan

mempertahankan disiplin di tempat kerja perlu diimbangi dalam tingkatan kesejahteraan dengan memadai. Tenaga kerja yang merasakan bahwasanya pendapatan karyawan cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup dan membiayai gaya hidup yang mereka inginkan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang baik.

2. Ancaman

Tindakan disiplin yang tegas perlu diambil terhadap karyawan yang melanggar aturan dan ketentuan di tempat kerja. Namun, juga penting untuk mencatat bahwa ancaman atau tindakan disiplin yang tegas saja tidak selalu cukup untuk meningkatkan disiplin kerja. Sebagai gantinya, perlu dilakukan tindakan yang seimbang dengan kebijakan dan prosedur yang jelas dan adil.

3. Teladan

Pemimpin perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara disiplin kerja di tempat kerja. Disiplin dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk melakukan hal yang sama. Pemimpin juga dapat membantu memelihara disiplin dengan menyediakan arahan yang jelas dan berkomunikasi secara efektif dengan karyawan tentang aturan dan ketentuan di tempat kerja.

4. Ketegasan

Ketegasan yang tidak ditegakkan secara tegas dapat menimbulkan akibat yang lebih buruk dibandingkan jika tidak ada ancaman sama sekali. Hal ini dapat terjadi karena karyawan dapat menganggap ancaman hukuman sebagai sesuatu yang tidak serius atau tidak penting, dan mereka mungkin tidak mempertimbangkan konsekuensi dari pelanggaran aturan dan ketentuan di tempat kerja.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan

Kapasitas karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan lingkungan kerja yang positif dan produktif juga harus dipertimbangkan saat menerapkan kedisiplinan. Disiplin juga membantu tenaga kerja dalam memahami tanggung jawab dengan secara lebih jelas serta membantu mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian suatu tujuan bisnis.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Dalam penyampaian Yughi *et al.* (2022:642) menjelaskan bahwasanya pada disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Aturan atau peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dikembangkan dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuannya tercapai dengan cara yang seefektif mungkin. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk menjaga sikap kepatuhan dalam peraturan dengan penepatan sebelumnya.

2. Efektif dalam bekerja

Pekerjaan yang efektif dalam suatu organisasi mengacu dalam pekerjaan yang bertujuan dalam penyapaian kinerja dengan optimal untuk penggunaan sumber daya dalam dapat diperoleh pada waktu dengan cepat tanpa menunggu keselarasan yang optimal antara tujuan, sumber daya, dan waktu yang tersedia. Tugas semacam ini dapat dibedakan dengan pekerjaan yang tidak efisien karena tidak berupaya untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Tindakan korektif

Tindakan korektif mengacu segala sesuatu dengan diperlakukan sebagaimana respon setelah pelanggaran aturan. Tindakan ini dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi lagi pelanggaran, dengan harapan agar kejadian selanjutnya dalam kesesuaian aturan. Dalam demikian, dengan dapat dianggap dalam tujuan dengan membuat pekerja menyetujui suatu aturan sesuai dengan aturan organisasi.

4. Kehadiran tepat waktu

Absensi adalah salah satu cara terpenting untuk mengukur disiplin, dan pekerja yang kurang disiplin sering kali terlambat masuk kerja. Disiplin dalam sebuah perusahaan dapat dinilai dari seberapa tepat waktu orang-orang,

seberapa baik mereka menggunakan waktu istirahat, seberapa baik mereka tidak menunda pekerjaan.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Setiap orang yang bekerja untuk perusahaan berpegang pada standar menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang ditentukan, yang merupakan sesuatu yang hanya dapat dicapai melalui manajemen waktu yang efektif. Karyawan adalah orang-orang yang perlu menerapkan hal ini agar bisnis berhasil mencapai tujuannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagaimana dalam gambaran positif atau perasaan senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja dapat terjadi ketika seseorang karyawan dapat merasa bahwasanya pada pekerjaannya memiliki suatu karakteristik yang positif dan telah sesuai dengan harapan, keinginan, dan nilai-nilai yang dimilikinya (Hairunnisa & Ali, 2023:2026).

Kepuasan kerja sebagaimana dengan mengacu ketika seseorang bahagia dalam pekerjaannya, mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan positif tersebut dapat berupa perasaan senang, puas, bangga, dan merasa terpenuhi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berdampak positif bagi kesejahteraan psikologis seseorang, seperti meningkatkan kepercayaan diri dan kesejahteraan emosional (Suryawan & Salsabilla, 2022:2).

Kepuasan kerja mengacu sebagaimana dalam apa yang dipikirkan dan dirasakan karyawan tentang pekerjaan mereka secara umum. Ini menunjukkan perbedaan antara berapa banyak mereka dibayar dan berapa banyak mereka pikir mereka harus dibayar. Kepuasan kerja sebagai suasana hati yang baik terhadap pekerjaan yang berasal dari mengevaluasi bagaimana segala sesuatunya berjalan di tempat kerja (Hasanah & Dewi, 2023).

Dari apa yang telah dapat dikatakan sebelumnya, memungkinkan untuk menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja ialah sebagai pemikiran individu tentang tugas yang baik atau buruk dan ada hubungannya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan baik seseorang tentang tempat di mana dia bekerja, berdasarkan apa yang dipikirkan setiap pekerja tentang pekerjaannya itu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam penyampaian Hariana (2021:174) mengemukakan kepuasan kerja memperoleh faktor dengan disajikan dibawah ini:

1. Kepribadian

Kepribadian adalah bagaimana seseorang merasakan, berpikir, dan bertindak dalam kaitannya dengan pekerjaan dan kepuasan kerja mereka. Kepribadian memengaruhi sejauh mana orang yang berbeda melihat dan mengalami hal-hal dalam yang baik ataupun buruk tentang pekerjaan mereka. Individu dengan karakteristik tinggi biasanya lebih puas dengan pekerjaannya.

2. Nilai-nilai

Nilai mempengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan harapan pekerja atas kinerja mereka sendiri dan hasil usaha mereka. Seseorang dengan nilai

intrinsik tinggi dalam pekerjaannya lebih mungkin mengalami kepuasan kerja daripada orang dengan nilai intrinsik rendah, terlepas dari kenyataan bahwa pekerjaan itu sering menarik dan memiliki tingkat kepentingan pribadi tertentu, gajinya buruk dan jam kerjanya panjang.

3. Situasi kerja

Kondisi kerja, termasuk gaya kerja seseorang, merupakan satu-satunya faktor terpenting dalam tingkat kepuasan kerja seseorang, orang-orang yang berinteraksi dengan mereka, lingkungan kerja, dan bagaimana organisasi memandang karyawannya. Sspek lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktanya, sebagian besar karyawan mengalami kepuasan kerja jika mereka memiliki gaji yang memuaskan, dan ini lebih mungkin terjadi dibandingkan karyawan dengan upah rendah.

4. Pengaruh sosial

Dampak faktor sosial, seperti dinamika individu atau kelompok, terhadap sikap dan perilaku pekerja, merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Rekan kerja seseorang, kelompok di mana dia berpartisipasi, dan budaya di mana dia dibesarkan dan tinggal semuanya memiliki kapasitas untuk mempengaruhi seberapa puas seseorang dalam karir mereka. Tingkat kebahagiaan seseorang dalam pekerjaan mereka mungkin agak ditentukan oleh lingkungan sosial yang diciptakan oleh rekan kerja mereka, dikarenakan sering hadir di tempat kerja dan mungkin memiliki latar belakang pendidikan atau profesi yang sama.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penyampaian Pramaisela & Wahyuati (2022:7) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja memiliki indikator dengan disajikan dibawah ini:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pekerjaan dengan menantang secara mental dapat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam setelah dengan dapat menyelesaikan aktivitas yang sulit, individu melaporkan perasaan lebih puas.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja dengan dapat membantu pekerja disebut sebagai kondisi kerja yang mendukung pekerjaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan nyaman. Dengan adanya kondisi pekerjaan dalam mendukung meliputi lingkungan pekerjaan dengan aman serta nyaman, peralatan pekerjaan dengan memadai dan sesuai dengan kebutuhan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja.

3. Gaji atau upah yang pantas

Seorang tenaga kerja dengan ingin perolehan gaji atau upah dengan kesesuaian dalam imbalan atas tugas yang telah dilakukan. Mereka juga mengharapkan serta aturan promosi yang adil pada kesesuaian pada standar yang telah dapat ditetapkan, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi dan kinerja yang mereka berikan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka cenderung lebih bahagia dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Karyawan mungkin mendapat manfaat dari dukungan emosional dan sosial dari rekan kerja mereka. Ini memiliki potensi untuk meningkatkan inspirasi dan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh rekan-rekan mereka. Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga dapat membantu karyawan mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagaimana mengacu pada hasil dengan baik dari segi kualitas maupun jumlah yang diperoleh pekerja dari melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan cara yang diperintahkan kepada mereka sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Dan keberhasilan adalah pengaruh dari seberapa baik dan seberapa banyak tenaga kerja memperlakukan pekerjaannya sejalan dengan tanggung jawab yang telah dapat dilimpahkan kepadanya (Alfian & Guswinta, 2023:656).

Kinerja karyawan merupakan ukuran antara seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya

berdasarkan standar dengan penerapan dalam perusahaan tersebut. Kinerja sebagaimana dapat mewujudkan hal-hal dalam direncanakan menjadi tindakan. Eksekusi kinerja dilakukan oleh orang-orang dengan keterampilan, motivasi, dan minat yang tepat (Vinando & Saputra, 2022).

Kinerja pada pekerjaan dapat dipahami untuk merujuk pada tindakan atau perilaku karyawan saat mereka melakukan kewajiban yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Cara lain untuk memikirkan kinerja karyawan adalah sebagai hasil yang muncul sebagai konsekuensi langsung dari karyawan yang dengan terlaksanakannya mengenai pekerjaan serta tanggung jawab diberikan untuk mereka (Suryawan & Salsabilla, 2022:3).

Berdasarkan definisi yang diberikan, dapat memungkinkan menyimpulkan bahwasanya kinerja karyawan sebagaimana dalam hasil akhir dari upaya karyawan atau tim sepanjang waktu yang mereka habiskan bekerja untuk organisasi atau perusahaan selama jangka waktu tertentu, dan bahwa hasil ini mencerminkan tingkat pencapaian individu atau tim tersebut. Persyaratan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Dalam penyampaian Ohorela (2021:130) menegaskan bahwasanya kinerja karyawan memperoleh faktor yang disebutkan dibawah ini:

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dapat berkaitan dengan pengetahuan teknis atau spesifik tentang suatu bidang, atau pengetahuan umum tentang organisasi atau industri di mana karyawan

bekerja. Apabila seorang pekerja memiliki pengetahuan dan kemampuan dengan relevan pada tugas yang diberikan, sehingga dalam kinerja mereka cenderung lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup.

2. Pengalaman

Pengalaman dapat terkait dengan pengalaman kerja di industri atau organisasi tertentu, atau pengalaman dalam menyelesaikan tugas tertentu. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja keseluruhan yang lebih besar atau pengalaman melakukan aktivitas yang sebanding dengan yang diminta untuk mereka selesaikan cenderung berkinerja lebih baik daripada karyawan yang memiliki pengalaman kerja keseluruhan yang lebih sedikit.

3. Kepribadian

Kepribadian karyawan dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan, serta cara mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui faktor kepribadian, organisasi dapat melakukan tes kepribadian dalam proses rekrutmen atau perekrutan karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penyampaian Wulandari & Wasiman (2020:132) menegaskan dalam kinerja karyawan memperoleh indikator dengan tertera dibawah ini:

1. Kualitas

Kesan seorang tenaga kerja dalam kualitas pada pekerjaan dengan telah dicapai dan keunggulan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan

dapat menjadi tolak ukur kualitas pekerjaan. Hal ini karena karyawan adalah pelaku utama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan mereka mengetahui lebih baik tentang sejauh mana tugas-tugas tersebut dapat telah dilaksanakan dengan baik.

2. Kuantitas

Kuantitas dalam pekerjaan merujuk pada jumlah atau volume dalam pekerjaan dengan telah dapat menyelesaikan pada seorang tenaga kerja dalam periode yang telah ditentukan. Kuantitas ini dapat diukur dengan cara menghitung jumlah tugas, proyek, atau produksi yang selesai dalam waktu yang ditetapkan. Hal ini sangat penting untuk diukur dalam beberapa jenis pekerjaan, seperti produksi, pelayanan pelanggan, atau penjualan, karena kuantitas pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Di tempat kerja, ketepatan mengacu pada kapasitas seseorang untuk memulai dan menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketepatan waktu dalam bekerja sangat penting dalam konteks organisasi atau perusahaan, karena keterlambatan atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat menyebabkan penundaan dalam proyek, penurunan produktivitas, dan bahkan kerugian finansial.

4. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Komitmen

terhadap pekerjaan seseorang sebagaimana merupakan tahap di mana karyawan membuat komitmen untuk bekerja dengan organisasi eksternal, selain memiliki tanggung jawab terhadap tempat kerja.

5. Komitmen

Komitmen pada pekerjaan adalah sikap atau keinginan seseorang untuk terus bekerja dengan tekun dan tekad kuat dalam pencapaian tujuan pekerjaannya. Para tenaga kerja dengan perolehan komitmen pada pekerjaan cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang terbaik dengan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk studi yang dilakukan ini dapat dipergunakan dalam referensi dengan mendukung penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang dipergunakan dapat dikelompokkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Indrajaya, 2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
2	(Alfian & Guswinta, 2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Lubuk Tarok	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	(Frisnawati & Rahmadinata, 2023)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Inspektur Keamanan Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Iii Surabaya	Analisis Regresi Linier Sederhana	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Vinando & Saputra, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Nadiyah & Saputra, 2022)	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Nasir <i>et al.</i> , 2020)	<i>An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Rosiin & Saputra, 2022)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Suryawan & Salsabilla, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9	(Vivaldy & Toni, 2020)	<i>The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja seorang pekerja adalah jumlah dari semua kegiatan yang harus diselesaikan oleh mereka dalam jangka waktu tertentu. Jika beban tugas karyawan terlalu tinggi, maka karyawan dapat merasa terbebani dan kelelahan, yang dapat mengurangi kinerja mereka. Jika beban kerja terlalu rendah, karyawan dapat merasa bosan dan kurang termotivasi, yang juga dapat mengurangi kinerja mereka. Dengan demikian, sangat penting untuk bisnis dalam menetapkan kinerja karyawan yang optimal dari pekerja membutuhkan beban kerja yang seimbang. Penemuan penelitian dengan penyampaian Alfian & Guswinta (2023) telah menegaskan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

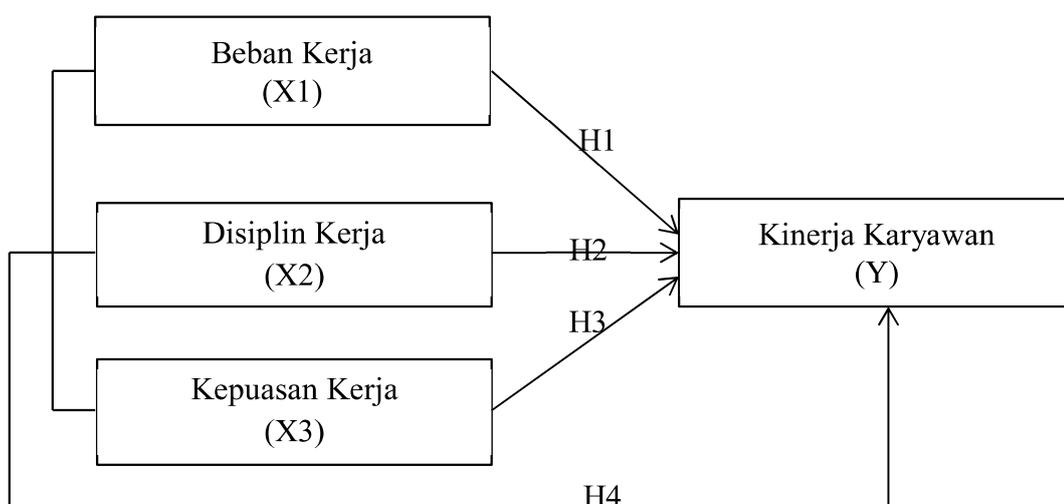
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dengan dalam SOP perusahaan atau prosedur dengan telah ditetapkan dalam bisnis. Jika karyawan kurang disiplin pada melaksanakan pekerjaan, maka dalam kinerja pekerja dapat terpengaruh. Hal ini dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, terpenting dalam disiplin kerja bagi pekerja dan perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Penemuan penelitian dengan penyampaian Vinando & Saputra (2022) telah menegaskan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan dan kepuasan dengan dirasakan pada tenaga kerja terhadap pekerjaan. Apabila tenaga kerja merasa terpuaskan dengan pekerjaan sehingga kemungkinan besar kinerja mereka akan meningkat. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang buruk. Mereka mungkin tidak termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik dan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja mereka. Seorang tenaga kerja dengan tidak puas pada pekerjaan juga dapat cenderung untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan perusahaan. Penemuan penelitian dengan penyampaian Hasanah & Dewi (2023) telah menegaskan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan dengan dapat diuraikan maka kerangka pemikiran memberikan gambaran yang disajikan dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis sebagaimana pada suatu praduga atau penjelasan sementara tentang penemuan penelitian. Hipotesis diungkapkan dengan disajikan dibawah ini:

- H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H3 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H4 : Beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.