

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1. Defenisi Motivasi**

Motivasi adalah dorongan positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga memberikan efek energi positif atau dampak positif terhadap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab ataupun tugas yang diembannya (Meyland & Wasiman, 2020). Motivasi merupakan hasrat yang dapat membangkitkan hati seseorang atau kemauan untuk mengeluarkan segala tenaga dalam mencapai tujuan (Hakman et al., 2021). Reaksi terhadap suatu tujuan yang mendahului transformasi energi dalam jiwa seseorang yang bermanifestasi sebagai perasaan dikenal sebagai motivasi.

Adanya motivasi dalam diri seseorang merupakan suatu permulaan seorang dalam mencapai tujuan (Kurniawan & Wijayanti, 2021). Untuk mengartikan motivasi banyak psikolog yang memiliki istilah-istilah yang berbeda-beda. Orang lain menyebutnya sebagai motif, kebutuhan, keinginan, harapan, atau dorongan (Prasetiyo et al., 2021).

###### **2.1.1.2. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Berikut ini adalah elemen-elemen yang tercantum di bawah ini, berdasarkan (Taufik et al., 2022):

1. Faktor Internal (*Intern*)

Faktor internal ialah faktor yang berasal dari keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Ketika seseorang ingin mendapatkan prestasi serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya maka akan muncul adanya motivasi ini. Yang termasuk dalam kategori faktor internal yaitu:

1. Prestasi dan harga diri, yaitu muncul karena adanya keinginan dalam diri seseorang yang timbul akibat adanya motivasi tersendiri dalam mencapai tujuan atau menginginkan pengakuan untuk meningkatkan harga diri.
  2. keperluan, keinginan untuk memenuhi merupakan salah satu alasan seseorang untuk memiliki motivasi dalam diri. Untuk memenuhi kebutuhan kadangkala seseorang akan melaksanakan tugas nya dengan bersemangat. Hal ini merupakan bagian dari motivasi.
  3. Harapan merupakan dorongan atau motivasi dalam diri seseorang ingin mendapatkan sesuatu yang diharapkan dalam mencapai tujuan atau sesuatu yang diinginkan dimasa yang akan datang.
  4. Tanggung jawab, ketika seseorang menyadari akan tanggung jawab yang diberikan maka seseorang akan bekerja lebih berhati - hati agar kualitas yang dihasilkan lebih maksimal. Ini merupakan salah satu motivasi yang berasal dalam diri.
  5. Kepuasan kerja merupakan salah satu motivasi dalam diri seseorang, dimana ketika seseorang dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan optimal.
2. Faktor Eksternal (*Ekstern*)

Faktor eksternal merupakan aspek yang tidak datang pada dalam hati seseorang melainkan berasal dari luar diri namun dikarenakan adanya dorongan tertentu membuat seseorang menjadi termotivasi. Unsur-unsur ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi meliputi:

1. Variasi serta bentuk kegiatan, hal ini dapat dijadikan acuan seseorang untuk memiliki motivasi dikarenakan besarnya imbal hasil yang didapatkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
2. Kelompok kerja, dimana seseorang bekerja agar terpenuhinya kebutuhan hidup. Namun dikarenakan adanya rasa ingin lebih unggul dari kelompok lainnya sehingga seseorang akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugas ataupun tanggung jawabnya.
3. Kondisi kerja merupakan dimana seseorang merasakan adanya kondisi tertentu yang menunjang seseorang untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Keamanan dan keselamatan kerja yaitu keadaan dimana seseorang dapat merasakan adanya keamanan dan keselamatan yang dijamin oleh perusahaan hal ini tentunya akan membangkitkan motivasi seseorang untuk bekerja lebih keras lagi.
5. Hubungan interpersonal yaitu hubungan yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan, dimana hal ini dapat dijadikan seseorang lebih termotivasi dalam bekerja.

### **2.1.1.3. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri yaitu motivasi yang berasal karena adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi.
2. Kebutuhan fisik. Kebutuhan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, bonus, uang transport, uang makan dan lain-lain.
3. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Dimana perusahaan dapat memberikan fasilitas yang memenuhi standar kerja atau safety sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan rasa aman dan nyaman sehingga perkeja akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kebutuhan sosial. Karyawan yang termotivasi karena adanya rekan kerja ataupun divisi atau kelompok kerja yang memiliki tujuan yang sama.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap rasa hormat, menghargai, mentaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan dapat menjalankannya dengan baik serta ketika adanya pelanggaran dapat menerima adanya sanksi-sanksi yang akan diberikan (Abidin, 2022). Menurut (Pramesthi, 2023) Disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati atau menghormati aturan dan norma yang berlaku

di suatu perusahaan yang bertujuan agar meningkatnya keteguhan ataupun kepatuhan karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan/organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin merupakan hal yang harus diterapkan kepada seluruh karyawan untuk dapat mentaati dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna menghasilkan sistem kerja yang baik.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berdasarkan Singodimedjo dalam (Hendra et al., 2019) aspek yang dapat berdampak pada disiplin pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi yang besar atau kecil, kompensasi dapat mempengaruhi seseorang dalam bersikap terhadap kedisiplinan perusahaan. Ketika karyawan memiliki kompensasi yang tinggi hal ini akan membuat karyawan lebih menerapkan kedisiplinan dari pada karyawan yang memiliki kompensasi yang kecil.
2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan, adanya pemimpin yang teladan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena pemimpin yang teladan akan menjadi contoh yang baik bagi karyawan. Begitupun sebaliknya ketika pemimpin tidak memiliki sikap teladan yang baik tentunya akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap karyawan tersebut. Pemimpin yang tegas dalam menegakkan kedisiplinan akan membuat karyawan lebih mentaati peraturan. Oleh sebab itu pemimpin teladan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Untuk meningkatkan

kedisiplinan tentunya perusahaan harus membuat aturan secara tertulis. Hal ini untuk lebih menegaskan bahwa karyawan diwajibkan untuk mengikuti peraturan yang telah dituliskan oleh perusahaan karena jika tidak adanya peraturan tertulis kedisiplinan tidak akan terlaksana dengan baik.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan hal ini dikarenakan ketika pemimpin berani mengambil tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan dengan memberikan sanksi hal ini akan menjadi sebuah pelajaran bagi karyawan guna tidak mengulangi hal yang sama dan akan meningkatkan kedisiplinan dalam dirinya.
5. Adanya pengawasan pimpinan, setiap kegiatan yang berjalan dalam sebuah perusahaan tentunya perlu adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan guna karyawan agar lebih terarah dalam melaksanakan tugasnya. Walaupun terkadang masih saja ada yang ingin bekerja dengan bebas, tidak ingin diatur namun adanya pengawasan yang dilakukan ini akan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung terbentuknya kedisiplinan kerja, seperti mengucapkan salam dan berjabat tangan disaat bertemu, saling menghargai sesama rekan, saling memperhatikan dan masih banyak hal positif lainnya yang dapat diterapkan kepada karyawan guna meningkatnya kedisiplinan ditempat kerja.

#### **2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja**

Sesuai (Putra & Purwaningrat, 2021) adanya banyak tolak ukur yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai

berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu sebagai tolak ukur dimana karyawan dapat hadir sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan kerja sesuai dengan pola dalam melaksanakan pekerjaan disusun oleh company.
3. Kepatuhan terhadap atasan, yaitu pegawai yang dapat mengikuti dan mendengarkan ataupun menjalankan apa yang diarahkan pemimpin guna mencapai hasil kerja yang optimal.
4. Kesadaran bekerja, yaitu karyawan yang memiliki sikap suka rela dalam menjalankan tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan tanpa adanya paksaan.
5. Tanggung jawab, dimana karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan sepenuh hati, serta berusaha untuk dapat menjaga kepercayaan dari pimpinan.

### **2.1.3. Beban Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memperoleh informasi. Karyawan yang dihadapkan dengan suatu tugas dengan harapan karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan tingkatan waktu tertentu (Putra & Purwaningrat, 2021). Menurut (Rindorindo et al., 2019) mendefinisikan beban kerja sebagai Beban kerja

merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan adanya uraian tugas serta harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Menurut (Diana, 2020) beban kerja adalah sekumpulan tugas yang diberikan kepada seseorang ataupun sekelompok orang diselesaikan dengan kurung waktu tertentu. Dari penjelasan yang ada peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

Terdapat 2 jenis beban kerja yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Sudiyanto, 2020). Beban kerja kualitatif yaitu beban kerja yang menjelaskan tentang besarnya jumlah tugas atau kerja yang akan diselesaikan seperti jam kerja yang panjang, banyaknya tekanan pekerjaan, atau jumlah tanggung jawab yang terlibat dalam tugas yang harus dilakukan. Namun, pekerjaan yang dapat dihyung yaitu beban kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. berhubungan dengan kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **2.1.3.2. Aspek Beban Kerja**

Menurut (Diana, 2020) beban kerja memiliki dua aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan fisik dari beban kerja. Performa kerja maksimum dapat dicapai dalam keadaan kerja tertentu, namun kadangkala hal ini juga terdapat adanya dampak terhadap kinerja pegawai. Kondisi fisik pekerja akan memberikan dampak terhadap kesehatan mental seseorang, oleh karena itu dalam melaksana



tugas nya karyawan haru memiliki kesehatan yang prima, bukan hanya istirahat yang cukup ataupun makan yang teratur dalam hal ini para karyawan juga bantuan diperlukan untuk fasilitas tempat kerja yang bagus dan aman.

2. Tuntutan tugas berdasarkan beban kerja. adanya kerja malam atau sistem shift hal ini dapat menjadi pemicu karyawan lebih mudah merasakan kelelahan ataupun kewalahan dikarena kurangnya istirahat namun masih diberikan beban kerja yang berlebihan hal ini tentunya akan menurun daya kerja dari karyawan.

#### **2.1.3.3. Indikator Beban Kerja**

Beban kerja memiliki banyak indikator sebagai tolak ukur untuk menentukan volume pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang dinyatakan oleh (Neksen et al., 2021), berikut yang merupakan indikator-indikator dari beban kerja:

- 1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dalam hal ini merupakan dimana pegawai dapat menguasai dengan baik tugas yang akan dikerjakan. contohnya, karyawan bagian produk yang memiliki pemahaman serta menguasai dalam menjalankan mesin produksi guna tercapainya output yang telah ditetapkan perusahaan

- 2) Penerapan waktu kerja

Penerapan jam kerja yang telah disesuaikan dengan standart operasional perusahaan guna karyawan tidak merasakan adanya tekanan kerja yang berlebihan. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memanajemen waktu kerja

dengan baik karena ketika jam kerja yang tidak sesuai SOP akan mengakibatkan daya kerja dari karyawan akan menurun hal ini tentunya akan menurunkan pula kinerja karyawan.

### 3) Target yang harus dicapai

Sejara ditetapkan oleh tujuan kerja bisnis dapat memberikan pengaruh terhadap beban kerja yang akan diterima oleh pegawai. Semakin terbatas waktu yang diberikan untuk melaksanakan tanggungjawabnya atau tidak seimbang waktu dalam menyelesaikan target pelaksanaan dengan volume kerja yang diberikan, maka hal ini akan mengakibatkan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

#### **2.1.3.4. Manfaat Analisis Beban Kerja**

Untuk menghasilkan sumber daya yang unggul maka perusahaan perlu menganalisa beban kerja pada karyawan. Menurut (Sudiyanto, 2020) terdapat beberapa manfaat dari analisis beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah karyawan hal ini bertujuan agar perusahaan dapat menyesuaikan seberapa banyak karyawan yang dibutuhkan sehingga karyawan juga dapat memutuskan kapan adanya penambahan karyawan dan kapan melakukan pengurangan karyawan.
2. Untuk pengurangan karyawan harus dilaksanakan melalui proses yang terorganisir misalnya disesuaikan dengan kualifikasi serta dilihat dari pendidikan.

3. Melakukan penyesuaian tugas sesuai dengan job desk yang telah ditentukan diawal mula kerja, hal ini bertujuan agar karyawan dapat tetap produktif sehingga kinerja yang dihasilkan lebih maksimal..
4. Dalam satu periode tertentu dilakukan adanya perhitungan beban kerja yang bertujuan agar mengetahui jika adanya beban kerja yang berlebih dapat di minimalisir agar tetap terjaga kerja karyawan.
5. Pengembangan Prosedur Operasional Standar (SOP),
6. Perbaiki struktur organisasi
7. Menghitung standar waktu untuk pekerjaan dan mengukur waktu kerja,
8. Menentukan berapa banyak staf yang memerlukan pelatihan.

#### **2.1.3.5. Faktor- yang berpengaruh dalam Beban Kerja**

Berdasarkan (Diana, 2020), Beban kerja dipengaruhi dengan pengaruh internal dan secara luar, yang tercantum di bawah ini:

1. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja biasanya disebut faktor eksternal, seperti:
  - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik dan mental
  - 2) Organisasi kerja
  - 3) Lingkungan kerja
2. Faktor internal

Faktor internal ialah faktor yang dialami seseorang sebagai akibat dari respons stres terhadap penyebab eksternal. Unsur-unsur somatik (jenis kelamin,

usia, ukuran tubuh, status diet, dan kondisi kesehatan) dan psikologis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan) adalah contoh-contoh faktor internal.

Langkah-langkah dalam melakukan pendekatan analisis beban kerja harus diselesaikan oleh perusahaan. Pendekatan analisis beban kerja memerlukan tiga langkah, yaitu sebagai berikut (Hakman et al., 2021):

- 1) Menetapkan hasil.
- 2) Tahap awal dari analisis beban kerja
- 3) Kelompokkan informasi tentang setiap tindakan ke dalam satu aktivitas.
- 4) Hitung jumlah total waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja memiliki berbagai macam pengertian menurut para ahli. Kinerja adalah catatan tentang tindakan seorang pekerja selama periode waktu tertentu dan didasarkan pada aktivitas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Kinerja dalam jabatan, di sisi lain, mengacu pada hasil atau tingkat keberhasilan dari keseluruhan kinerja bawahan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Definisi kinerja yang dimaksud yaitu bukan hanya penilaian karakteristik pekerjaan pada individu dalam organisasi perusahaan namun yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan sikap tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi. Responsibilitas kinerja berasal dari

karyawan, bukan manajer. Kinerja dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang memiliki produktifitas, motivasi dan dapat memberikan kontribusi baik terhadap perusahaan (Rindorindo et al., 2019).

Sesuai dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020), hasil kerja yaitu output yang berasal dari karyawan baik itu secara individu maupun kelompok pada suatu perusahaan serta sesuai dengan tanggung jawab ataupun wewenang yang diberikan secara legal, tidak terdapat adanya pelanggaran hukum atau norma.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Enny (2019:115-116) terdapat adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu kemahiran seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan.
2. Pengetahuan, yaitu mengetahui informasi yang sangat luas mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan.
3. Desain kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang dibuat dengan cara tersistem atau teratur sehingga dalam pelaksanaan kerja lebih mudah untuk dilaksanakan.
4. Kepribadian, yaitu watak yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketika seseorang memiliki watak yang baik yang memiliki semangat yang tinggi, kesadaran akan tanggung jawab tentunya akan menghasilkan kinerja yang maksimal.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaan.

6. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
8. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.
11. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
12. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai dalam melakukan kegiatan kerja dengan intens. Salah satu bentuk dari disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen (2021:6) terdapat lima indikator sebagai tolak ukur dari

kinerj, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Yaitu harapan perusahaan tentang hasil yang sempurna ketika seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal baik itu dari keterampilan ataupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kuantitas Kerja yaitu jumlah kerja yang dinilai dengan unit serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan Waktu yaitu ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
4. Efektifitas, yaitu keadaan yang dapat menunjukkan tingkat dari keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai ketiga poin diatas yaitu kualitas kerja, kauntitas kerja dan ketepatan waktu.
5. Komitmen yaitu suatu Tingkatan individu pekerja bisa melaksanakan tugas serta dan mempertanggung jawabkan pada tempatnya bekerja.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No mo r	Nama dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Hakman et al., 2021)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa beban kerja, streskerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pasien covid-19.
2	(Dwipayana et al., 2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of jawerly Celuk,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki

		Sukawati, Gianyar.	pengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of jawerly Celuk, Sukawati, Gianyar.
3.	(Jayanti & Paryanti, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kerja karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur
4.	(Hidayah et al., 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini terdapat adanya hasil yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin bekerja serta lingkungan bekerja berpengaruh pada kinerja pekerja.
5.	(Abidin, 2022)	Dampak Disiplin bekerja, Motivasi Kerja serta Beban pekerjaan pada Kinerja staff Di MTS Negeri 13 Ngawi	Dari kajian tersebut didapatkan dihasilkan terkait Disiplin bekerja, motivasi bekerja serta beban pekerjaan berpengaruh dengan signifikan dan positif pada kinerja karyawan Di MTS Negeri 13 Ngawi .
6.	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu



7.	(Rohimah et al., 2023)	Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Silver Kris Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk kepuasan kerja tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Silver Bandung
8.	(Hartono & Kusuma, 2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sembilan Pilar Utama.	Dari hasil penelitian ini terdapat adanya hasil yaitu beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sembilan Pilar Utama.
9.	(Meyland & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Batam	Penelitian ini terdapat adanya hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
10.	(Yosephine et al., 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hasil dimana stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera.

**Sumber :** Peneliti (2023)

### 2.3. Pengaruh Antar Variabel

#### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Arianto & Kurniawan, 2020) mengenai tema yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Teori Dua Faktor, faktor yang pertama yaitu dimana hal apa yang akan disediakan oleh manajemen yang nantinya dapat memberikan rasa nyaman, senang dan tenang pada karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dimana motivasi kerja yang dapat menggambarkan kinerja karyawan yaitu adanya sikap tanggung jawab dalam diri karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yaitu merupakan kesadaran yang berasal dalam diri individu ketika mengingat bahwa dalam melaksanakan pekerjaan harus diiringi dengan rasa keberanian, mampu menerima segala resiko, memiliki inisiatif yang besar ketika dihadapkan dengan segala permasalahan yang ada dan memiliki dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mengerti keadaan untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa menunda-nunda waktu untuk bekerja. Mengingat satu hal motivasi kerja bukan hanya didasari kesadaran dalam individu saja namun dalam hal ini perusahaan juga harus mengerti bagaimana motivasi dalam diri karyawan agar terus dapat meningkat sehingga nantinya hal ini akan memberikan hasil kinerja yang optimal (Rohimah et al., 2023).

Penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II

(Persero) Kantor Cabang Kualanamu” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan sikap hormat, menghargai, taat terhadap sesuatu peraturan baik secara tertulis maupun non tertulis yang telah ditetapkan dalam suatu instansi maupun non instansi. Menurut (Hartono & Kusuma, 2020) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, hal ini dikarenakan mengingat adanya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang diwajibkan untuk dijalankan tanpa adanya penolakan. Oleh sebab itu dalam sebuah perusahaan perlu adanya kepemimpinan yang mampu menegakkan peraturan yang dapat diterima oleh para karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Abidin, 2022), disiplin kerja sangat lah penting hal ini bertujuan agar karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja serta memiliki adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian (Jayanti & Paryanti, 2022) Penelitian PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur, Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter), yang mana dalam penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh sebesar 34,2% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### **2.3.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja merupakan suatu tugas yang diberikan untuk dikerjakan ataupun diselesaikan dengan rentang waktu tertentu. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana ketika karyawan memiliki beban yang berlebihan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan sehingga kinerja yang akan dihasilkan juga tidak akan maksimal. Menurut penelitian (Rohimah et al., 2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu perusahaan harus lebih menyesuaikan pekerjaan dengan skil yang dimiliki karyawan.

Dari penelitian (Hartono & Kusuma, 2020) yang melakukan penelitian dengan judul yang sama yang mana mendukung penelitian ini bahwa beban kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. dari penelitian menjelaskan ketika beban kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun namun ketika beban kerja karyawan dapat diminimalisir maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Jayanti & Paryanti, 2022) yang menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh sebesar 44,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **2.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Beban Kerja pada Kinerja Karyawan**

Motivasi yaitu dorongan atau dukungan positif yang berasal dari dalam maupun dari luar individu seseorang yang dapat meningkatkan keinginan ataupun kemauan dalam mencapai tujuan (Sadat et al., 2020). Kekuatan mendasar yang dapat mendorong seseorang atau keinginan untuk berusaha dan menggunakan

semua upaya seseorang dalam mengejar suatu tujuan adalah motivasi (Farisi, 2018).

Disiplin adalah rasa ataupun sikap seseorang dalam menghargai, mentaati dan menghormati terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya tanpa adanya penolakan dan menerima sanksi jika karyawan tersebut melanggar peraturan (Dwipayana et al., 2022). Dalam sebuah perusahaan tentunya karyawan harus siap menjalankan segala peraturan yang ada guna agar pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan sistem yang ada. Namun dalam hal ini perusahaan tidak hanya menuntut kepada karyawan, perusahaan harus bisa memberikan pelatihan ataupun bimbingan agar karyawan lebih memiliki sifat disiplin dalam bekerja karena bagaimanapun seseorang pasti memiliki adanya karakter yang buruk setidaknya dengan adanya binaan ini bisa memperbaiki sikap karyawan tersebut.

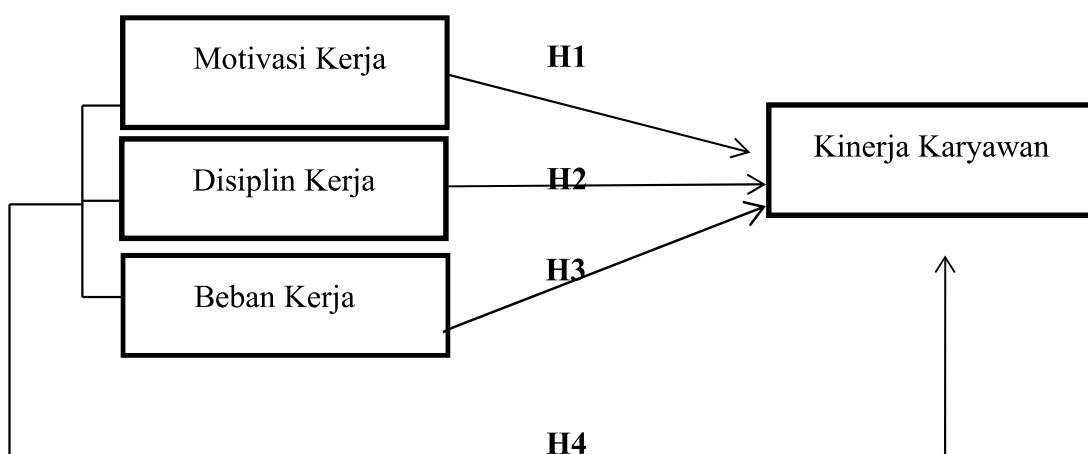
Beban kerja adalah kegiatan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan. Beban kerja mempengaruhi karyawan menjadi tidak produktif. Hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak efektif. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya bersifat individual karena dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dan bergantung pada kombinasi antara usaha, kemampuan, dan kesempatan yang diperoleh. Karyawan sering dihadapkan dengan tugas yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut tentu membutuhkan

waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Adanya beban dengan sumber daya tersebut yang terbatas akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun karena adanya daya tahan karyawan yang melemah dan perasaan tertekan (Neksen et al., 2021).

Oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi dalam diri karyawan, meningkatkan sikap disiplin pada peraturan serta beban kerja yang diberikan juga tidak boleh berlebihan agar hasil kinerja dapat tercapai dengan maksimal. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Abidin, 2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan di PT Sanwa Engineering Batam.



**Gambar 2.1** Kerangka Penelitian  
**Sumber:** Peneliti, 2023

## **2.5. Perumusan Hipotesis**

Menurut uraian kerangka pemikiran yang ditunjukkan maka penulis mencobamerumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT

Sanwa Engineering Batam.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT

Sanwa Engineering Batam

H3: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT

Sanwa Engineering Batam.

H4: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan

secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT Sanwa Engineering

Batam.