

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

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

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

Menurut (Iswan 2021: 76), beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Standar Kemampuan Rata-Rata (SKR) pegawai atau standar prestasi rata-rata pegawai adalah standar kemampuan yang menunjukkan ukuran energi rata-rata yang diberikan oleh seorang pegawai untuk memperoleh satu satuan hasil.

Menurut (Akob, 2016) dalam (Budiasa 2021: 30–31), beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan tugas-tugas tertentu yang diberikan kepadanya, maka hal itu tidak akan menjadi beban bekerja. Namun apabila pekerja gagal maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja. Beban kerja tersebut seolah-olah melebihi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai harapannya berbeda dengan kemampuan yang tersedia pada saat itu.

Menurut (Hutabarat 2017: 100), beban kerja merupakan beban yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Beban

kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas dan efisiensi tenaga kerja, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keselamatan dan kesehatan para pekerja.

#### **2.1.1.2 Indikator Beban Kerja**

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat digolongkan menjadi tiga keadaan yaitu beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*). Menurut (Hartono & Kusuma 2020), terdapat 4 indikator beban kerja, yakni:

##### **1. Target yang Harus Dicapai**

Pendapat pribadi tentang skala tujuan kerja yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan tentang hasil pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

##### **2. Kondisi Pekerjaan**

Menjelaskan cara individu memandang kondisi kerja mereka termasuk saat mengambil keputusan cepat saat menangani barang, dan menangani kejadian yang tak terduga seperti kerja ekstra diluar jam yang telah ditentukan

##### **3. Penggunaan Waktu**

Waktu kerja digunakan dalam aktivitas yang berhubungan langsung dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

##### **4. Standar Pekerjaan**

Kesan individu terhadap pekerjaannya, misalnya pekerjaan kontingen berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Jaspin et al. 2021: 60), disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi manajerial yang digunakan untuk mendorong perubahan perilaku karyawan. Ini juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam patuh terhadap semua peraturan perusahaan. Misalnya, beberapa karyawan mempunyai kebiasaan datang terlambat ke kantor, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian penting pekerjaan, bersikap kasar kepada pelanggan, atau berperilaku tidak pantas. Mendisiplinkan pegawai memerlukan alat komunikasi, termasuk peringatan khusus bagi pegawai yang tidak ingin mengubah kepribadian atau perilakunya. Tindakan disipliner terhadap pegawai biasanya dilakukan oleh seorang atasan. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang bersedia dengan sukarela menaati segala peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Menurut (Ghofur 2019: 41), disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Harras et al. 2020: 109), disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan).

Jadi kesimpulan dari pengertian di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja tercipta dari perilaku karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja

karyawan, hal ini dikarenakan disiplin yang baik maka karyawan senantiasa bekerja sesuai peraturan perusahaan dan menimbulkan hal-hal positif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

#### **2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Metris et al. 2023: 62), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu :

##### **1. Tepat Waktu**

Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Misalnya, perusahaan menetapkan jam kerja pada pukul 07.00 WIB s/d 16.00 WIB, maka sebagai karyawan harus hadir dan selesai sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, jika perusahaan membetikan tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan harus menyerahkan tugas harus tepat waktu.

##### **2. Taat Peraturan dalam Perusahaan**

Karyawan yang disiplin harus mematuhi peraturan perusahaan. Untuk agar berhasil mencapai tujuan perusahaan maka dibuatlah peraturan dan ketentuan. Hal ini memerlukan loyalitas terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas disini mengacu kepada kesetiaan dalam menjalankan perintah atasan dan peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan.

##### **3. Tanggung Jawab dalam Perusahaan**

Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan

pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2004: 2) dalam (Lian 2017: 43), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja bagi individu yang mempunyai sikap antusias dan gigih dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Ahmadiansah 2020: 6), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan, atau melakukan suatu aktivitas. seseorang yang semakin tinggi motivasinya, maka akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk lebih giat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Eriyanto et al. 2017: 191), bahwa setiap individu dalam melaksanakan suatu tindakan tertentu pasti di dorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi bisa saja muncul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan-harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Maka dari itu setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda satu dengan yang lainnya.

### **2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Ketika seorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat (wujud motivasi). Berikut adalah indikator variabel motivasi kerja menurut (Harras et al., 2020: 107).

#### **1. Antusias**

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, karyawan akan merasa senang jika dirinya diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk memberikan kontribusi, sehingga merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya.

#### **2. Optimis**

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk mengatasi berbagai masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

#### **3. Aktualisasi diri**

Ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab. Hubungan kerja merupakan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

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

Menurut (Mathis dan Jackson, 2001) dalam (Yuniarti et al. 2021: 2–3), kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan

kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Ada tiga faktor kinerja yang harus dimiliki oleh seorang individu, yaitu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, tingkat usaha, dan adanya dukungan yang diberikan.

Menurut Rivai (2011: 548) dalam (Marbawi 2021: 96), kinerja merujuk pada perilaku konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerjanya, sesuai dengan perannya di dalam perusahaan..

Menurut (Suryani et al. 2020: 2), kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Suwatno dan Priansa (2014: 86) dalam (Jaspin et al. 2021: 78) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas kerja terkait dengan seberapa banyak pekerjaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu, mencerminkan tingkat produktivitas kerjanya.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan evaluasi terhadap ketepatan, kerapian, dan kelengkapan dalam menyelesaikan tugas di dalam suatu organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian mencakup penilaian sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan tugas secara independen dengan mengurangi ketergantungan pada bantuan dari orang lain. Independensi juga mencirikan tingkat keterlibatan yang tinggi dari seorang karyawan.

#### 4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif bertujuan untuk mengeksplorasi kemampuan bekerja mandiri, fleksibilitas dalam berpikir, dan keinginan untuk mengambil tanggung jawab.

#### 5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas adalah kemampuan untuk beradjustasi, yang melibatkan kapasitas untuk merespons terhadap situasi, perubahan, kebutuhan, dan kondisi tertentu.

#### 6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama melibatkan penilaian terhadap kemampuan untuk bekerja bersama dan berkoordinasi dengan orang lain. Ini mencakup penyelesaian tugas, bahkan melibatkan upaya ekstra dengan sepenuh hati.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (periode)	Judul Riset	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Firwish & Suhardi, 2020) Google Scholar	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Graha Dwi Perkasa	Metode Kuantitatif Sampling Jenuh	Motivasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Neksen et al., 2021) Google Scholar	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3	(Syardiansah &	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin	Analisis Regresi	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	Rahman, 2022) SINTA 3	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Linear Berganda	karyawan, dan secara simultan kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Farisi et al., 2020) SINTA 2	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Affini & Perkasa 2021) Google Scholar	<i>Relationship Model Of Workload, Work Motivation, and Work Discipline On The Performance Of Sharia Banking Employees in Jakarta</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Yanti et al., 2023) SINTA 4	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	(Afandi & Bahri, 2020) SINTA 5	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Prastyo & Santoso, 2022) SINTA 4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur	Metode Kuantitatif	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Wau & Purwanto, 2021) SINTA 2	<i>The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance</i>	Metode Sampel Jenuh	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
10	(Muhaimin, 2021) SCOPUS	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptamega Infra Sarana	Metode Sampel Jenuh	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	(Harefa & Saputra, 2023) SINTA 5	<i>The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Workload on Employee Performance at PT Sanwa Engineering Batam</i>	Metode Sampel Jenuh	Motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Neksen et al., 2021) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Semakin meningkat beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

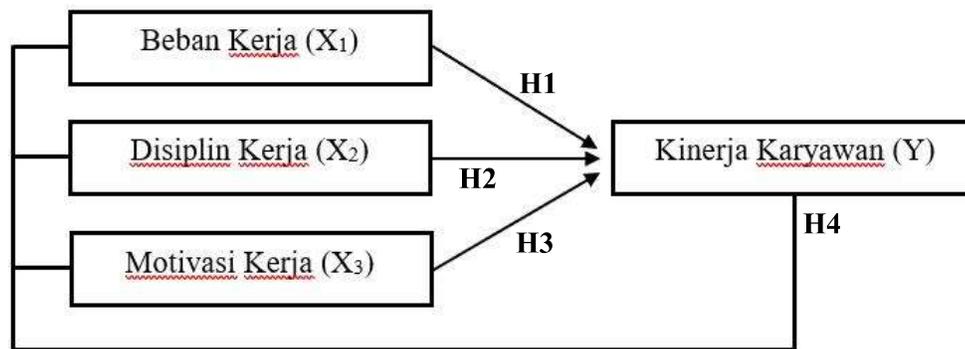
Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Syardiansah & Rahman, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pati Sari di Aceh Tamiang. Dalam hal ini disiplin kerja memegang peran penting untuk kesuksesan pekerjaan. Setiap karyawan socfindo memiliki kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020), dalam hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara. Jika motivasi terus ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat lingkungan dimana karyawan mendapatkan

lingkungan persahatan, yang saling mendukung, masukan untuk hasil pekerjaan, penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan dukungan dari pimpinan *Asia Muslim Charity Foundation* untuk inovasi yang ingin dilakukan oleh karyawan.

Kerangka berpikir ini juga harus dilengkapi oleh bagian atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variabel-variabel penelitian. Dengan demikian skema kerangka berpikir dalam riset ini dapat dirumuskan yakni:



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

## 2.4 Hipotesis

Menurut (Handayani 2020: 29) hipotesis merupakan suatu pernyataan yang diterima secara sementara untuk diuji kebenarannya. Proposisi yang sudah mempunyai jangkauan yang cukup luas dan telah didukung oleh data empiris dinamakan dalil (*scientific law*).

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diajukan, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H3: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H4: Beban Kerja, Disiplin dan Motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.