

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari istilah Latin "*movere*", yang berarti "untuk pindah." Ini mencakup proses mempertahankan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motif dapat dianggap sebagai keadaan internal pikiran, sementara motivasi mewakili kekuatan dinamis yang mendorong individu menuju tindakan. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan berdiri sebagai konstruksi vital yang menumbuhkan kemauan karyawan untuk mengerahkan diri upaya dan menyalurkan energi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Yuliawati & Oktavianti, 2024), Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, di semangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, sungguh-sungguh sehingga aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik.

Motivasi karyawan merupakan elemen penting untuk mencapai kesuksesan, baik itu di sektor publik maupun swasta. Menurut (Hemakumara, 2020) motivasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan ketekunan. Motivasi pada dasarnya ditujukan untuk mempercepat perubahan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk bertindak dengan cara yang kondusif untuk pencapaian tujuan tertentu. Terdapat dua macam klasifikasi motivasi karyawan yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai nilai intrinsik dari pekerjaan itu sendiri bagi

individu. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari keinginan untuk mencapai hasil yang tidak terkait dengan tugas yang dihadapi. Menegaskan bahwa karyawan yang tidak termotivasi cenderung berusaha paling sedikit dalam aktivitas sehari-hari, menghasilkan pekerjaan berkualitas rendah, ketidakhadiran, dan bahkan mengundurkan diri jika diberi kesempatan. Jika tidak, karyawan yang termotivasi, di sisi lain lebih cenderung mengambil tugas dengan sukarela, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan menjadi inovatif, gigih, dan produktif. menegaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam organisasi (Hemakumara, 2020).

2.1.1.2 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut (Dwi Antika et al., 2021), terdapat beberapa dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yakni kebutuhan dasar seperti perlindungan fisik, bernapas, makan, minum dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam hal ini, pemimpin perlu memastikan bahwa karyawan menerima gaji yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.
2. Kebutuhan rasa aman, yakni kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja yang tidak menentu. Pemimpin perlu menyediakan fasilitas seperti tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, bantuan perumahan, serta dana pensiun guna menciptakan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yakni kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, menjalin interaksi, serta merasakan kasih sayang serta

rasa diterima. Pemimpin perlu menghargai keberadaan karyawan sebagai bagian dari tim, mendorong interaksi yang positif dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan harga diri, yakni kebutuhan untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari orang lain. Oleh karena itu, pimpinan harus menghindari sikap sewenang wenang terhadap karyawan dan sebaliknya memberikan penghargaan atas prestasi kerja mereka.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk mengembangkan potensi, mengekspresikan ide, memberikan kritik konstruktif, serta meraih prestasi. Pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan diri secara positif dan wajar dalam lingkungan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Andriyani et al., 2023), indikator motivasi kerja terbagi menjadi lima antara lain:

1. Balas jasa

Mencakup kompensasi atau imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Kondisi kerja

Meliputi suasana dan lingkungan fisik tempat kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas.

3. Fasilitas kerja

Mencakup sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Berhubungan dengan pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Pengakuan dari atasan

Mencerminkan penghargaan atau apresiasi yang diberikan pimpinan atas kinerja karyawan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Yuliawati & Oktavianti, 2024), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan, baik norma dan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut dan diharapkan seluruh karyawan dapat mengikuti dan menerapkan hal tersebut pada saat melaksanakan pekerjaan sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting didalam perusahaan, baik yang bergerak didalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa.

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan peraturan perusahaan. Dengan demikian jika aturan atau

regulasi yang ada di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi ketentuan perusahaan, itu menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Zysman & Costinot, 2022).

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Hadyati Harras et al., 2020), ada banyak bentuk disiplin yang diterapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak, seperti:

1. Disiplin aturan

Agar karyawan atau karyawan berperilaku disiplin maka biasanya organisasi membuat suatu ketentuan-ketentuan kerja. Di mana ketentuan tersebut mengatur bagaimana seharusnya pekerja berperilaku.

2. Disiplin pimpinan

Terkadang pimpinan melakukan pengawasan atau penilaian, dan tidak sedikit karyawan yang memperbaiki dirinya karena takut atau malu. Dalam parakteknya disiplin pimpinan sangat efektif dalam menertibkan tindakan penyimpangan.

3. Disiplin hukuman

Sanksi atau hukuman sering menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam hal pelanggaran. Disadari atau tidak, hukuman mampu menggugah rasa ketakutan karyawan, sehingga mampu meminimalisir tindakan pelanggaran.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Yuliawati & Oktavianti, 2024), membagi lima indikator disiplin kerja antara lain:

1. Tingkat kehadiran

Mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam memenuhi jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Tata cara kerja

Mengacu pada kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan

Menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi perintah dan arahan yang diberikan oleh atasan langsung.

4. Kesadaran bekerja

Berkaitan dengan sikap dan kemauan individu dalam melaksanakan tugas tanpa harus diawasi secara ketat.

5. Tanggung jawab

Merujuk pada keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada tanggung jawab yang harus dipikul oleh tenaga kerja, sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Zysman & Costinot, 2022). Dalam penelitian ini, beban kerja diukur menggunakan denyut

nadi, yang dihitung dalam satuan denyut per menit (*beats/menit*) pada arteri radial di pergelangan tangan, karena metode ini paling praktis dan mudah dilakukan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai selisih antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut (Hadyati Harras et al., 2020), beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Pengertian ini menegaskan bahwa beban kerja dapat terjadi karena aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban. beban kerja terjadi karena adanya permintaan dari manajer untuk mengerjakan suatu tugas yang bersifat susah, menghabiskan waktu lama, atau banyak.

Menurut (Hutabarat et al., 2023), Beban kerja merujuk pada sejauh mana tubuh pekerja mampu menanggung pekerjaan yang diberikan. Dari perspektif ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seharusnya disesuaikan dan seimbang dengan kapasitas fisik dan psikologis pekerja.

2.1.3.2 Aspek – Aspek Beban Kerja

Berdasarkan (Diana, 2020), Beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga aspek utama, yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental atau psikis, dan pemanfaatan waktu. Masing masing aspek ini memiliki karakteristik tersendiri yang memengaruhi performa dan produktivitas individu di lingkungan kerja.

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik merujuk pada tuntutan aktivitas yang memerlukan tenaga otot. Aktivitas ini sering kali mengandalkan kekuatan tubuh sebagai sumber

utama energi untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Dalam praktiknya, pekerjaan fisik biasanya bersifat manual, di mana keberhasilan tugas sangat bergantung pada kondisi fisik individu yang melaksanakannya, baik dalam hal kekuatan, daya tahan, maupun ketangkasan.

2. Beban Kerja Mental/Psikis

Beban kerja mental muncul dari aktivitas yang melibatkan proses berpikir, analisis, pengambilan keputusan, dan pemrosesan informasi. Aktivitas ini menuntut konsentrasi, persepsi, serta daya ingat yang baik. Beban mental kerap dijumpai pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian tinggi, respons cepat, dan pengambilan keputusan yang akurat. Aspek ini menjadi penting dalam merancang sistem kerja yang mendukung kenyamanan, efisiensi, serta keselamatan kerja secara psikologis.

3. Pemanfaatan Waktu

Aspek waktu dalam beban kerja berkaitan dengan bagaimana durasi kerja digunakan dalam menyelesaikan tugas. Secara umum, pekerjaan berdasarkan waktu dapat dibedakan menjadi dua jenis:

1) Pekerjaan yang dilakukan berulang (*Repetitif*)

Merupakan tugas yang memiliki siklus kerja pendek dan dilakukan secara berulang-ulang dalam rentang waktu yang relatif tetap. Jenis pekerjaan ini cenderung menimbulkan kebosanan dan kelelahan mental, karena monoton dan kurangnya variasi aktivitas.

2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (*Nonrepetitif*)

Jenis pekerjaan ini tidak memiliki pola yang tetap dan cenderung bervariasi setiap harinya. Umumnya ditemukan pada bidang administrasi atau pekerjaan kantor lainnya yang menuntut fleksibilitas serta penyesuaian terhadap perubahan situasi dan kebutuhan.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja karyawan yaitu (Diana, 2020):

1. Kondisi pekerjaan

Setiap karyawan perlu memahami secara menyeluruh kondisi pekerjaan yang akan dihadapi. Pemahaman ini mencakup pengetahuan tentang alat, prosedur, serta lingkungan kerja. Sebagai contoh, seorang operator perlu mengetahui cara kerja mesin yang akan dioperasikan agar dapat menjalankan tugasnya dengan aman dan efektif. Kurangnya pemahaman terhadap kondisi kerja dapat menimbulkan kesalahan dan meningkatkan beban kerja secara keseluruhan.

2. Waktu pelaksanaan kerja

Pengelolaan waktu merupakan aspek penting dalam menentukan beban kerja. Diperlukan penerapan sistem kerja yang terstruktur melalui pedoman operasional yang jelas, seperti jam kerja yang diatur dalam prosedur standar (SOP). Namun, kenyataannya masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan atau tidak konsisten menjalankan aturan tersebut. Ketidakteraturan dalam pengelolaan waktu kerja dapat menyebabkan beban kerja tidak terkontrol dan berdampak pada produktivitas.

3. Target yang harus dicapai

Penambahan target atau sasaran kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan dalam bekerja. Beban kerja akan semakin berat apabila target yang ditetapkan tidak seimbang dengan waktu dan sumber daya yang tersedia. Ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan dan tenggat waktu penyelesaiannya dapat menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan stres. Oleh karena itu, penting untuk menyusun target yang realistis dan proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa terbebani secara berlebihan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Ada banyak definisi yang diusulkan tentang kinerja, meskipun definisi ini pada dasarnya memiliki banyak kesamaan satu sama lain. Istilah kinerja setara dengan istilah "kinerja" dalam bahasa Inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan lain-lain. Kinerja karyawan (*job achievement*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zysman & Costinot, 2022). Tingkat keberhasilan suatu kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Sementara itu, kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut (Dwi Antika et al., 2021) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Kinerja

karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan, baik dari bentuk kuantitas ataupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) ialah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau *job recruitment*.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut (Diana, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Karakteristik situasi organisasi, lingkungan kerja dan struktur organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi pelaksanaan kinerja. Lingkungan kerja menciptakan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh organisasi dan individu di dalamnya. Selain itu, organisasi juga berperan dalam menetapkan tanggung jawab, serta menentukan siapa yang berwenang melakukan penilaian terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan personal, tetapi juga oleh sistem dan situasi di tempat kerja.
- b. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, setiap jenis pekerjaan memiliki karakteristik, deskripsi tugas, dan standar kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja harus dirancang secara sistematis agar dapat mempertimbangkan perbedaan tersebut. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga konsistensi penilaian di seluruh posisi dan karyawan, sehingga hasil evaluasi menjadi adil dan objektif.
- c. Secara umum, tujuan dari penilaian kinerja terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu untuk evaluasi dan pengembangan. Evaluasi bertujuan untuk menilai

pencapaian karyawan terhadap target yang ditetapkan, sementara pengembangan berfokus pada peningkatan kemampuan individu agar dapat berkontribusi lebih optimal dalam jangka panjang.

- d. Sikap pekerja dan pimpinan terhadap evaluasi, keberhasilan proses evaluasi kinerja sangat dipengaruhi oleh sikap para karyawan dan atasan. Ketika seluruh elemen dalam organisasi memahami dan mendukung tujuan dari evaluasi, maka proses pengembangan karyawan akan berjalan lebih efektif. Karyawan merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan tugas operasional, sehingga manajemen yang kuat dan tepat dalam menempatkan tenaga kerja sangat berperan dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Sebaliknya, kelemahan dalam pengelolaan manajerial dapat menyebabkan kesalahan penempatan tenaga kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020):

- a) **Kualitas kerja**

Mencerminkan tingkat kesempurnaan hasil tugas yang diselesaikan, berdasarkan keterampilan dan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penilaian kualitas ini umumnya dilakukan oleh atasan, yang menilai sejauh mana pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b) Kuantitas

Merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam bentuk unit kerja, volume produksi, atau jumlah aktivitas yang berhasil dituntaskan. Semakin tinggi kuantitas yang dicapai dengan tetap mempertahankan kualitas, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

c) Ketepatan waktu

Mengukur sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Indikator ini menilai efektivitas karyawan dalam mengelola waktu serta kemampuannya untuk bekerja secara efisien dalam memenuhi tenggat yang telah ditetapkan sebagai standar organisasi.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Komitmen

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Zysman & Costinot, 2022) (Scopus)	<i>The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan beban kerja memiliki efek simultan yang signifikan pada kinerja karyawan
2	(Frizilia et al., 2021) (Sinta 2)	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia</i>	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(N. Harahap et al., 2022) (Sinta 3)	<i>The Effect of Motivation, Ethics, and Work Discipline on Performance of Employees at the Kotapinang Regional General Hospital, South Labuhanbatu</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi, etika kerja dan disiplin merupakan faktor yang memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja.
4	(Andriyani et al., 2023) (Sinta 3)	<i>The Influence of Work Motivation, Work Discipline, Work Experience and Capabilities on Employee Performance at the Brastagi Supermarket Rantau Prapat Supermarket</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kemampuan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Nugraha & Nugraha, 2020) (Sinta 4)	<i>The Influence Of Discipline, Motivation And Work Environment On Employee Performance AT PT. Indonesian Cars Sell (Olx Autos) Solo</i>	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

6	(Ardianto, 2022) (Sinta 4)	<i>The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On The Performance Of Employees In The Office Karang Bahagia Subdistrict, Bekasi</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja
7	(Hutabarat et al., 2023) (Google Scholar)	<i>The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Dwi Antika et al., 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Sihotang & Saputra, 2024) (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Synergy Oil Nusantara	Regresi Linear Berganda	Motivasi, Disiplin kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
10	(Yuliawati & Oktavianti, 2024) (Sinta 5)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti Terdahulu (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel terikat, sedangkan motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), beserta beban kerja (X_3) merupakan variabel bebas dalam kajian tersebut.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kajian (Yuliawati & Oktavianti, 2024), terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, di semangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, sungguh-sungguh sehingga aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik. Para karyawan merasa bahwa perusahaan belum berhasil menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Mereka menilai bahwa kebutuhan dasar seperti rasa aman, kenyamanan fisik, hubungan sosial yang positif, serta kesempatan untuk berkembang dan menunjukkan potensi diri masih belum sepenuhnya terpenuhi (Dwi Antika et al., 2021).

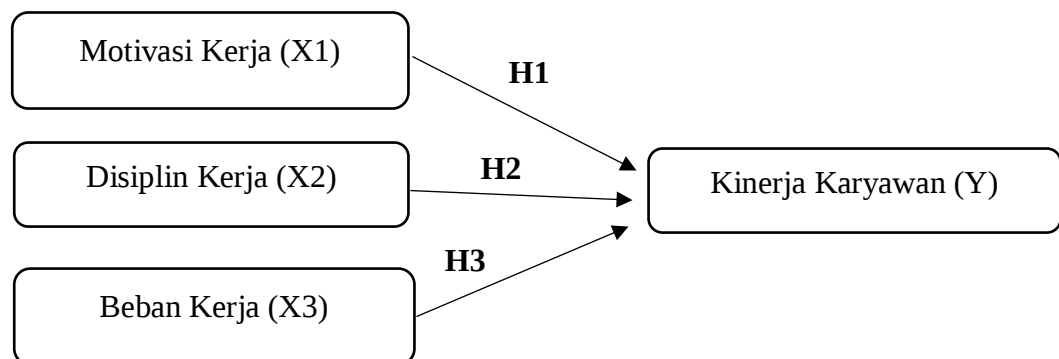
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian (Yuliawati & Oktavianti, 2024) Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati pertauran perusahaan dan norma-norma yang

berlaku. Menurut para karyawan, aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terasa kurang tegas karena tidak disertai dengan sanksi atau konsekuensi yang jelas. Meskipun mereka berusaha menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, penyelesaian pekerjaan sering kali tidak tepat waktu. Padahal, kedisiplinan merupakan hal penting dalam dunia kerja, dan hanya dapat terwujud apabila sebagian besar anggota organisasi mematuhi aturan yang berlaku (Dwi Antika et al., 2021).

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian (Hutabarat et al., 2023) bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Sumatera Utara. Beban kerja merupakan kapasitas individu dalam menerima dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Dari sudut pandang ergonomi, beban kerja idealnya seimbang dengan kemampuan fisik dan mental seseorang. Beban ini dapat terbagi menjadi dua kategori utama yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikologis, yang keduanya harus dikelola agar tidak melebihi batas kemampuan pekerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2025)

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dirumuskan berdasarkan identifikasi dan perumusan adalah seperti berikut:

1. H1: Motivasi Kerja di duga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera.
2. H2: Disiplin Kerja di duga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera.
3. H3: Beban Kerja di duga memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera.