

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Soelton et al., (2018) adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban. Menurut Fransiska dan Tupti, (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Menurut Budiasa (2021) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Menurut Juru dan Wellem, (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan dari uraian diatas disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam

waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

Beban kerja merupakan jumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan harus disesuaikan dengan kapasitas fisik dan psikis individu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres, kelelahan, atau kejenuhan. Beban kerja yang terlalu berat dapat memengaruhi kinerja serta kondisi fisik dan mental pekerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menimbulkan rasa bosan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2020) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas

Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, tempat pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lain lain, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, ini sebagai berikut Lingkungan kerja fisik, Lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis

2. Faktor Internal

Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain lain).

2.1.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal

– hal seperti:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya

hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. Ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam

melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2017) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Menurut Hasibuan, (2019) mengungkapkan disiplin sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Gunawan (2022) disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan, ketaatan, dan tanggung jawab terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin bukan hanya tentang mengikuti aturan tertulis, tetapi juga mencakup kebiasaan dan budaya kerja yang telah terbentuk. Menurut para ahli, disiplin menciptakan suasana kerja yang tertib, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal bagi individu maupun organisasi.

2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Bentuk disiplin kerja menurut Siagian (2020) terdapat dua macam disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Pendisiplinan preventif

Yaitu tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Pendisiplinan korektif

Jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti

aturan main yang ditetapkan. Menurut Ganyang (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, antara lain :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Peraturan kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Tujuan tersebut harus disosialisasikan terlebih dahulu agar disiplin kerja dapat diwujudkan dengan baik.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki oleh perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Disiplin kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi secara lisan dari atasan yang dapat berubah-ubah setiap saat.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Jika atasan sering melanggar peraturan, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Atasan memberikan pengarahan karyawan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan membuat

karyawan bersungguh-sungguh dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh karyawan, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

5. Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan. Pengawasan atasan kepada karyawan menjadi salah satu jurus ampuh bagi perusahaan untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan.

6. Adanya reward and punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kejelasan pelaksanaan reward and punishment ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak.

Karyawan akan menilai kompensasi yang diterimanya kurang dan berperilaku tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2020), terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat disiplin karyawan dalam sebuah organisasi. Beberapa indikator utama tersebut meliputi:

1. Frekuensi kehadiran

Disiplin karyawan dapat dilihat dari seberapa sering mereka hadir dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kehadiran yang tinggi dan minimnya ketidakhadiran menunjukkan kedisiplinan yang baik.

2. Kepatuhan terhadap prosedur kerja

Setiap anggota organisasi diharapkan mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Ketaatan terhadap ketentuan ini menjadi salah satu tolak ukur disiplin.

3. Kepatuhan kepada atasan

Disiplin juga tercermin dari kesediaan karyawan untuk mengikuti arahan atau instruksi yang diberikan oleh atasan guna mencapai hasil kerja yang optimal.

4. Kesadaran dalam bekerja

Indikator ini menunjukkan bahwa seorang karyawan bekerja secara sukarela dan bertanggung jawab, bukan karena terpaksa, melainkan karena adanya kesadaran pribadi akan tanggung jawabnya.

5. Rasa tanggung jawab

Tingkat kedisiplinan juga diukur dari seberapa besar komitmen karyawan terhadap tugas-tugasnya, termasuk dalam menjaga peralatan kerja serta bertanggung jawab atas perilaku dan hasil kerjanya.

2.3 Kelelahan Kerja

2.3.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Menurut Fraga (2019) kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan secara emosional dan fisik akibat stres berkepanjangan. Scott (2020) menambahkan bahwa individu yang mengalami burnout cenderung merasa tidak puas, lelah, bahkan membenci pekerjaannya. Dukungan sosial dapat berperan sebagai perantara dalam meredam efek negatif burnout, seperti yang disampaikan oleh Suito (2021) di mana dukungan sosial dapat membantu memperkecil dampak buruk yang ditimbulkan oleh burnout.

Kelelahan akibat kerja ini sering kali muncul dalam bentuk kelelahan fisik, emosional, dan mental yang bersifat terus-menerus. Karena burnout berkaitan dengan aspek psikobiologis, gejalanya dapat mencakup sakit kepala, sulit berkonsentrasi, dan gangguan kesehatan fisik lainnya, yang biasanya terjadi secara bertahap. Menurut Alharbi dan Alshehry (2019) kelelahan kerja juga dikaitkan dengan masalah serius seperti kecemasan, depresi, berkurangnya kepuasan kerja, PTSD, hingga peningkatan risiko bunuh diri. Bulatevych (2017) menegaskan bahwa individu yang mengalami burnout kehilangan kemampuan dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan menunjukkan gejala kelelahan emosional serta gangguan psikosomatik.

Kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan, tekanan tinggi, dan beban kerja berlebih, serta diperburuk oleh kurangnya dukungan organisasi. Kondisi ini berdampak negatif pada kesehatan mental, menurunkan kinerja, dan dapat menyebabkan gangguan psikologis serius seperti kecemasan, depresi, bahkan keinginan bunuh diri. Dukungan sosial terbukti dapat mengurangi dampak burnout, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif guna menjaga kesejahteraan psikologis karyawan dan tenaga kerja, khususnya di bidang kesehatan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Seseorang yang sedang mengalami kelelahan dapat diidentifikasi dari bagaimana mereka tidak dapat mengatasi atau menyelesaikan pekerjaannya, yang ditandai dengan kelelahan emosi, fisik dan mental, masalah suasana hati dan isolasi, hari – hari penuh kehilangan, tingkat keterlibatan (*low engagements*) yang rendah dengan pekerjaan, dan tugas – tugas yang tidak diselesaikan. Terdapat beberapa faktor yang perlu diketahui mengenai burnout Scott (2020) antara lain:

1. Pekerjaan yang monoton (*monotonous job*)

Melakukan pekerjaan yang sama dan berulang – ulang dapat menyebabkan kelelahan dan kebosanan. Seorang karyawan setidaknya membutuhkan tantangan untuk berkembang dan melakukan pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Stagnasi karir (*career stagnation*)

Pengembangan karir diperlukan untuk membantu mengembangkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan. Jikalau

karyawan tidak diberi kesempatan untuk berkembang dan naik ke tingkat yang lebih tinggi setelah bekerja bertahun – tahun, hal ini hanya akan menciptakan kejenuhan, kelelahan emosional dan fisik karyawan.

3. Tidak ada pengakuan terhadap karyawan (*non-existent employee recognition*)

Suatu kondisi dimana seorang karyawan tidak merasa dihargai atas segala pekerjaan dan pengabdian yang telah ia lakukan terhadap perusahaan karena perusahaan tidak pernah menunjukkan rasa terima kasih dan mengakui kerja keras karyawan. Karyawan akan mengalami penurunan motivasi karena tidak tahu apakah yang ia lakukan adalah hal yang benar atau salah.

4. Persyaratan pekerjaan yang sulit dipenuhi (*job requirements impossible to meet*)

Karyawan yang tidak mampu untuk memenuhi atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, entah itu karena memang pekerjaan yang overload atau tenggang waktu yang diberikan hanya sebentar, hal ini mendorong mereka stres dan cepat lelah.

5. Rekan kerja atau manajer yang beracun (*toxic co-workers or managers*)

Salah satu hal yang paling memicu munculnya burnout adalah buruknya budaya perusahaan yang disebabkan oleh orang – orang di sana yang tidak bisa mengontrol emosi dan suka melempar masalahnya kepada orang lain.

6. Tidak ada atau tidak cukupnya imbalan (*no or insufficient rewards*)

Setiap karyawan berhak atas imbalan yang pantas atas kerja keras yang telah mereka kerahkan demi menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang

diberikan. Selain itu, pemberian penghargaan yang setimpal dengan kerja keras mereka akan meningkatkan loyalitas, motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

7. Pekerjaan yang tidak sesuai di tempat kerja (*doing the wrong job in the wrong environment*)

Pekerjaan yang tidak sesuai akan menyebabkan seseorang merasa lelah, tidak puas dan berpikir bahwa mereka gagal dimana hal ini mendorong mereka untuk menghadapi kondisi stres berkelanjutan.

8. Merasa terisolasi (*feeling isolated*)

Putusnya hubungan antar-karyawan dan menyebabkan satu orang merasa terisolasi akan mengarah pada depresi dan kelelahan. Perlu adanya kerja sama tim yang baik di dalam satu organisasi supaya komunikasi satu sama lain tetap berjalan

2.3.3 Indikator Kelelahan Kerja

Terdapat 4 (empat) indikator dari kelelahan menurut Chairina (2019), yaitu:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), yaitu keadaan dimana energi seseorang tidak mencukup karena merasa lelah berkepanjangan dan mengalami ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, insomnia, dan perubahan nafsu makan sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.
2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yaitu suatu keadaan kondisi burnout yang ditandai berkurangnya emosi dan perhatian, kepercayaan,

minat dan antusiasme. Biasanya, orang yang pernah mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya hampa, lelah dan tidak sanggup meneruskan pekerjaannya lagi.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*), yaitu hasil dari melakukan tugas – tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan atau durasi yang berlarut – larut.
4. Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*), yaitu oleh kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat capaian atau sebuah hasil kerja yang dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, baik institusi maupun pemerintahan untuk mencapai tujuan baik individu, organisasi maupun masyarakat. Menurut Afandi, (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Afandi, (2020) kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap

kemampuan dan pengetahuan berbasis kompetensi, dimana kinerjanya dapat diukur berdasarkan kemampuan, keahlian, dan attitude-nya pada saat pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi pegawai berupa perilaku, hasil, dan atribut lain seperti keterampilan, kemampuan, dan kemauan yang digunakan dalam melaksanakan tugas organisasi.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Kemampuan

Seseorang memiliki kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality sebagai keterpaduan antara pengetahuan dengan keterampilan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang seimbang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk dapat kinerja yang optimal.

2. Motivasi

Motivasi sebagai dorongan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja untuk mencapai harapan yang diinginkan. Motivasi tumbuh oleh sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berorientasi kepada pencapaian tujuan.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryo et al., (2018) indikator kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerjasama

Pada dasarnya, kerjasama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerjasama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azaz manajemen

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

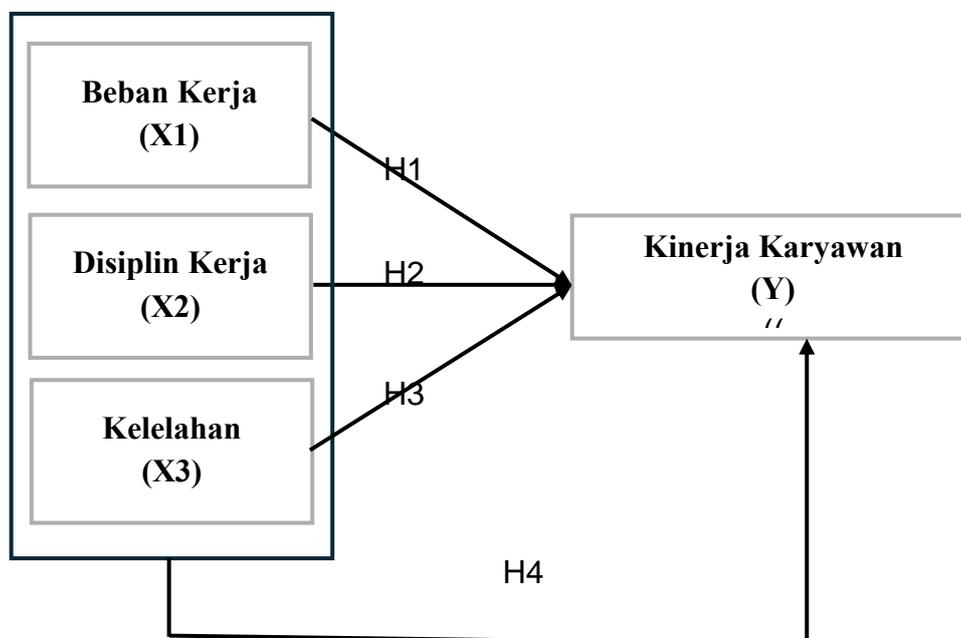
| No | Penulis | Judul Penelitian | Variabel | Jumlah Populasi dan Sampel | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|--|---|--|---|
| 1 | (Kurnia dan Sitorus, 2022) | Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | (X1) Beban Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan | Populasi : Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 responden Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 responden. Teknik penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan total sampling | Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 2 | (Saruran dan Sahyuni, 2024) | Pengaruh Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel Pt. | (X1)Stres (X2) Beban Kerja (Y) Kinerja Karyawan | Populasi : Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Unit Bisnis Pertambangan Nikel | Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres berpengaruh |

| No | Penulis | Judul Penelitian | Variabel | Jumlah Populasi dan Sampel | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|--|
| | | Antam Tbk. Pomalaa | | PT.ANTAM Tbk.Pomalaa yang berjumlah 1.598 karyawan Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Rumus Slovin. | secara parsial terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, Stres dan Beban kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT. Antam Tbk.Pomalaa |
| 3 | (Yunis, 2025) | Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Sumbar | (X1) Beban Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Efektivitas Kerja Karyawan | Populasi : Populasi dalam Penelitian ini berjumlah 51 responden Sampel : Dengan menggunakan sampling jenuh. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan |
| 4 | (Yuliantini, dan Suryatiningsih, 2021) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | (X1) Disiplin Kerja (X2) Beban Kerja (Y) Kinerja Karyawan | Populasi : Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Sampel : Dengan menggunakan teknik sampel jenuh | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | (Napitupulu dan Siagian, 2023) | Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK | (X1) Disiplin Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Pengawasan (Y) Kinerja Karyawan | Populasi : Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Sampel : Dengan menggunakan teknik sampel Accidental sampling | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

| No | Penulis | Judul Penelitian | Variabel | Jumlah Populasi dan Sampel | Hasil Penelitian |
|----|---------------------|---|---|--|--|
| 6 | Kude et al., (2023) | Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Gorontalo | Kelelahan (X) Kinerja (Y) | Populasi: populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai sebanyak 40 orang Sampel: Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yang mana seluruh populasi dijadikan sampel | karyawan. Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Heryanto (2022) | Pengaruh kelelahan kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya | Kelelahan Kerja (X1) Tanggung Jawab (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y) | Populasi: populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang Sampel: Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yang mana seluruh populasi dijadikan sampel | Kelelahan kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut Hardani et al, (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sampai terbukti data yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

2.7.1 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Soelton et al., (2018) adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban. Menurut Fransiska dan Tupti, (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Siagian, (2023) hasil olah data diperoleh bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2019) mengungkapkan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Menurut Gunawan (2022) disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh tinggi karena produktivitas perusahaan akan menurun dan pekerjaan akan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7.3 Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Fraga (2019) kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan secara emosional dan fisik akibat stres berkepanjangan. Scott (2020) menambahkan bahwa individu yang mengalami burnout cenderung merasa tidak puas, lelah, bahkan membenci pekerjaannya. Dukungan sosial dapat berperan sebagai perantara dalam meredam efek negatif burnout, seperti yang disampaikan oleh Suito (2021) di mana dukungan sosial dapat membantu memperkecil dampak

buruk yang ditimbulkan oleh burnout. Kude et al., (2023) menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga menunjukkan bahwa di mana semakin tinggi tingkat kelelahan, maka semakin menurun efektivitas kerja. Kelelahan ini dapat disebabkan oleh sistem kerja yang tidak efisien, ketidak seimbangan beban tugas, serta kurangnya dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Diduga kelelahan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7.4 Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kelelahan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yopita Kristina Napitupulu, (2023) secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan beban kerja, disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dapat dilihat dari bagaimana perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis mau pun tidak tertulis. Dengan disiplin karyawan, otomatis pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target pencapaiannya, hal ini didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan

sangat berpengaruh tinggi karena produktivitas perusahaan akan menurun dan pekerjaan akan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu

Menurut Fraga (2019) kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan secara emosional dan fisik akibat stres berkepanjangan. Scott (2020) menambahkan bahwa individu yang mengalami burnout cenderung merasa tidak puas, lelah, bahkan membenci pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah dan Wahyuni (2023) menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga menunjukkan bahwa di mana semakin tinggi tingkat kelelahan, maka semakin menurun efektivitas kerja. Kelelahan ini dapat disebabkan oleh sistem kerja yang tidak efisien, ketidak seimbangan beban tugas, serta kurangnya dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4: Diduga beban kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.