

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Atribusi**

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menemukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal (Zahro, 2020). Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Zahro, 2020).

#### **2.2 Kinerja**

##### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Waloyo (2020, p. 15) Kinerja adalah kualitas ataupun kuantitas hasil kerja personal atau kelompok orang pada organisasi yang melaksanakan tugasnya dengan mengacu terhadap aturan norma, standar operasional prosedur kriteria serta ukuran yang sudah ditetapkan atau diberlakukan pada organisasi. Menurut Hideyo (2019) kinerja adalah prestasi aktual seorang karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan oleh organisasi. Sedangkan menurut

Ruth Silaen et al., (2021, p. 30) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut Manulang (2021) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* ( Prestasi Kerja atau Prestasi Sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang ) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hartono & Siagian (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang ingin dituju oleh organisasi dengan mengerahkan pegawainya sesuai dengan kewajiban dan kekuasaanya dalam usaha untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya, kinerja adalah sebuah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh dari adanya kualitas, kuantitas dan juga rasa tanggung jawab karyawan dari sebuah pekerjaan yang dilakukannya dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Indikator Kinerja**

Menurut Hideyo (2019) terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
2. Kualitas Kerja, yaitu standar yang berlaku dalam proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan, pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### 2.2.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja :

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Silvy (2019) adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan juga kemampuan *reality (knowledge & skill)* artinya karyawan yang mempunyai IQ rata-rata dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka orang tersebut akan dapat dengan mudah untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi akan membentuk sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harif (2022) manfaat penilaian kinerja adalah :

#### 1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai :

1. Meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja
2. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif
3. Memberikan pengetahuan tentang kelebihan dan kelemahan yang dimiliki
4. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan perusahaan dan bagaimana cara mewujudkan harapan tersebut
5. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan sebagai pelaku penilaian.
6. Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi

2. Manfaat bagi perusahaan :
  1. Untuk memperbaiki seluruh elemen yang ada didalam perusahaan
  2. Meningkatkan pandangan semua elemen yang ada di perusahaan terkait tugas yang dilakukan masing-masing karyawan
  3. Meningkatkan komunikasi antar karyawan dalam satu departemen ataupun lintas departemen
  4. Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh
  5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam mencapai tujuan bersama
  6. Meningkatkan rasa percaya dalam diri karyawan terkait sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja mereka
  7. Meningkatkan penemuan akar permasalahan yang ada didalam perusahaan
  8. Memudahkan dalam menemukan potensi karyawan untuk dapat dipromosikan

## **2.3 Beban Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban Kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan karena beban kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Neksen et al., (2021) salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja. Rolos et al., (2018) Beban kerja dapat diartikan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Adapun pengertian beban kerja yaitu proses atau kegiatan yang harus diperhatikan dan diselesaikan oleh setiap perusahaan atau karyawan dalam waktu yang telah ditentukan (Melva, 2022).

Menurut Budiasa (2021, p. 5) beban kerja adalah frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yaitu sebuah cara yang digunakan dalam memutuskan berapa banyak jam kerja yang dipakai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya di waktu tertentu (Qoyyimah et al., 2019). Menurut Sulastri & Onsardi (2020) beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dibagi menjadi 3 keadaan yaitu, beban kerja normal/standar, beban kerja yang sangat tinggi (*over capacity*) dan beban kerja sangat rendah (*under capacity*). Manulang (2021) Karyawan adalah salah satu ujung tombak perusahaan sudah sepantasnya menerima hak untuk diberi keringanan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai kemampuan jasmani dan rohaninya. Sedangkan menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja terkait kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja yaitu seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, kemudian waktu yang dimiliki karyawan dalam menuntaskan tugasnya, serta pendapat subjektif karyawan itu sendiri dalam menyikapi pekerjaan yang ia terima.

### **2.3.2 Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja menurut Rolos et al., (2018) yakni :

1. Target yang harus dicapai  
Pendapat perorangan tentang besarnya sasaran kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Keadaan Pekerjaan  
Pendapat perorangan terkait keadaan pekerjaannya. Seperti mengambil

keputusan buru-buru pada saat melakukan pekerjaan

3. Penggunaan Waktu

Waktu yang diperlukan dalam urusan yang berkaitan langsung dengan produksi.

4. Standar Pekerjaan

Anggapan yang terdapat dalam diri seseorang tentang pekerjaannya, seperti perasaan yang muncul dikarenakan beban kerja yang harus dituntaskan dalam kurun waktu tertentu.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harif (2022) beban kerja dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Dari Dalam

Adalah faktor yang berasal dari tubuh seseorang pegawai akibat dampak dari beban kerja dari luar. yaitu berupa jenis kelamin, usia, bentuk tubuh, kesehatan(faktor somatis), motivasi, kepuasan dan persepsi (faktor psikis). Faktor inilah yang dapat mempengaruhi beban kerja.

2. Faktor Dari Luar

Adalah faktor-faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai meliputi :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman sudah pasti akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Tugas-Tugas Fisik

Sesuatu yang berkaitan dengan alat-alat atau sarana dan prasarana yang yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Organisasi Kerja

Setiap karyawan sudah pasti menghrapkan jadwal kerja yang teratur

dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lama waktu kerja, *shift*, istirahat dan perencanaan karir. Dengan begitu gaji dan upah dapat memberikan dampak kepada beban kerja yang dirasakan oleh pegawai.

#### **2.3.4 Dampak Dari Adanya Beban Kerja**

Melva (2022) Dibawah ini merupakan dampak negati dari adanya beban kerja yaitu :

1. Kualitas kinerja menurun, menurunnya konsentrasi dalam bekerja, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai standar.
2. Kenaikan tingkat absensi, beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan karyawan sangat lelah kemudian sakit. Hal ini akan memberikan dampak bagi keberlangsungan dan kelancaran seluruh pekerjaan di perusahaan.

### **2.4 Disiplin Kerja**

#### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu cara yang dilakukan para atasan untuk berhubungan dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah kebiasaan dan perilaku sebagai usaha agar lebih meningkatkan lagi kepekaan serta ketersediaan karyawan sehingga selalu menaati aturan-aturan, pedoman dan norma sosial yang berlaku (Silvia, 2019). Adapun pengertian disiplin kerja menurut Farida & Hartono (2015, p. 42) yaitu apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaan secara baik, mengikuti dan mematuhi seluruh aturan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Dewi & Trihudyatmanto (2020) Disiplin kerja merupakan sikap sadar yang dimiliki karyawan untuk taat dan patuh saat

melaksanakan aturan yang searah dengan peraturan yang sudah diberlakukan serta aturan tersebut pun harus benar-benar dijalankan dan apabila tidak dijalankan akan mendapatkan hukuman.

Syarief et al., (2022, p. 134) disiplin diartikan sebagai usaha sadar dan bertanggung jawab dari individu untuk mengatur, mengarahkan serta meninjau tingkah laku dan perilaku hidupnya supaya membuahkan hasil-hasil positif yang baik untuk diri sendiri dan orang lain. Menurut Hideyo (2019) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana sekumpulan atau seseorang bergabung dalam satu organisasi bertujuan mematuhi peraturan yang ada. Sedangkan menurut Tsauri (2013, p. 127) adalah sebuah cara yang mampu memupuk perasaan individu agar mempertahankan dan memaksimalkan tujuan perusahaan secara faktual, dengan kepatuhan melaksanakan aturan perusahaan.

Tujuan dari adanya disiplin adalah menjadikan diri agar berjiwa tertib, dengan menerapkan disiplin berarti semua elemen mampu menjamin kelangsungan hidup, dan kefasihan urusan belajar, bekerja dan juga berusaha. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan karyawan atas aturan yang berlaku serta penerapannya dalam lingkungan kerja secara bertanggung jawab.

#### **2.4.2 Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Silvia (2019) mengatakan disiplin memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

##### **1. Tingkat Kehadiran**

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.



2. Ketaatan Terhadap Atasan

Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan.

4. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

### **2.4.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Hideyo (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ditetapkan secara ideal dan harus jelas dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini diartikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan disiplin serta sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Teladanan pimpinan

Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, adil dan sesuai dengan kata dan perbuatannya.

3. Balas Jasa

Dengan adanya balas jasa akan mempengaruhi kedisiplinan, kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4. Keadailan

Apabila keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa atau hukuman maka akan merangsang terciptanya

kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Sebuah usaha nyata yang efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan dikarenakan atasan langsung turun aktif dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka dari itu karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi.

7. Ketegaasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam bertindak dan mengambil keputusan maka akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

#### **2.4.4 Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Jenis Promosi menurut Pratama (2022) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman serta aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha ini digunakan dengan maksud agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk mendorong karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan, Karyawan yang terbukti melanggar akan diberikan sanksi dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat merubah diri agar selalu taat dengan peraturan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alat Ukur</b>	<b>Analisis</b>	<b>Hasil Dan Temuan</b>
<b>Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul (2018).</b>	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawa n pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	X1: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	<i>Likert</i>	Beban Kerja berpengar uh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Karyawan pemasaran dituntut untuk mencapai target kerja polis asuransi yang telah ditentukan dan adanya evaluasi kinerja tiap tiga bulan sekali, hal ini berbeda dengan bagian lainnya sehingga mampu mengganggu pekerjaan mereka. Artinya semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja maka akan berkurang kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan kepada mereka dari hasil penelitian ini ternyata beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Harsa Harif (2022).	Pengaruh Beban Kerja Terhadap	X1: Beban Kerja Y: Kinerja	<i>Likert</i>	Beban Kerja berpengar uh positif	Teradinya orderan pelanggan yang banyak, dan menyebabkan karyawan tim mekanik bisa tidak sempat istirahat pada waktu istirahat, sebagian staff

	Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru	Karyawan		terhadap kinerja karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru	karyawan memiliki banyak pekerjaan yang mengharuskan mereka lembur, dan pada hari libur harus tetap masuk untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adanya permasalahan ini ternyata memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan karyawan semakin terdorong untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan kepada mereka, dari hasil penelitian ini ternyata beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021).	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup	X1 : Beban Kerja X2 : Jam Kerja Y : Kinerja Karyawan	<i>Likert</i>	Beban Kerja dan Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dan karyawan pun diarahkan untuk melakukan penambahan jam kerja atau melakukan lembur, dan tidak jarang perusahaan juga beroperasi diluar jam kerja normal. Adanya permasalahan ini ternyata memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan semakin terdorong untuk

	Global Sumatera			Pada PT Grup Global Sumatera	segera menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan optimal. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan kepada mereka, dari hasil penelitian ini ternyata beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, Andre Syahputra Tarigan (2021).	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSE RO) TBK Cabang Belmera.	X1 = Stres Kerja X2 = Beban Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = kinerja Karyawan	<i>Likert</i>	Stres kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Terjadinya penurunan kinerja karyawan, keterlambatan serta <i>abstain</i> (ketidakhadiran) karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan. Setelah diidentifikasi disimpulkan bahwasanya yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dan permasalahan lain diatas adalah bukan karena beban kerja yang diterima karyawan melainkan faktor lain yaitu stress kerja dan lingkungan kerja. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan kepada mereka, dari hasil penelitian ini ternyata beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

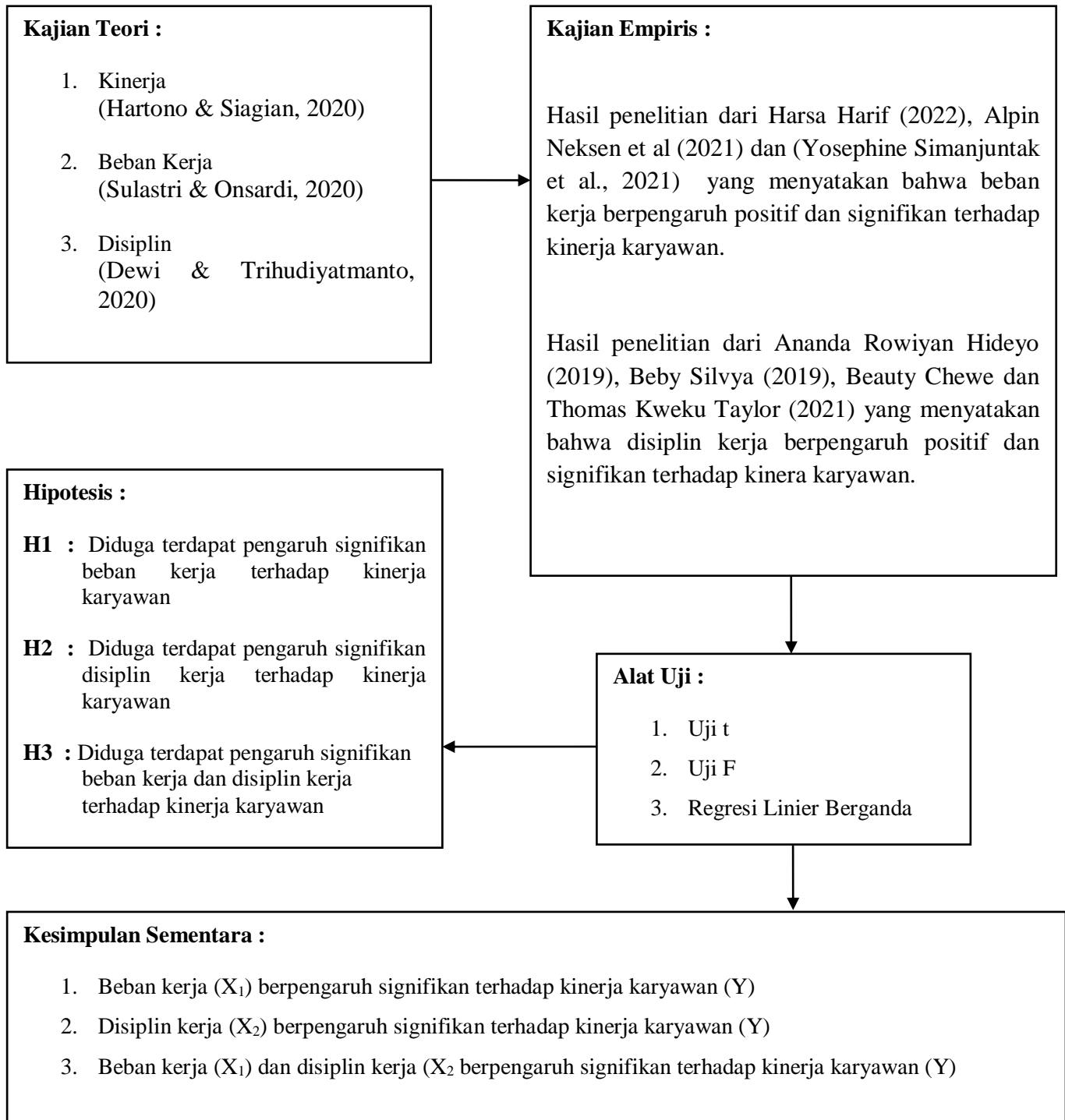
Ananda Rowiyan Hideyo (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Yogyakarta	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	<i>Likert</i>	Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Yogyakarta	Masih banyak ditemukannya karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, masih ditemukannya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku seperti tidak memakai seragam yang sesuai dengan peraturan dan masih banyak karyawan yang sering menunda pekerjaan. Dengan adanya permasalahan ini ternyata tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang diinginkan perusahaan. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, hasil penelitian ini ternyata disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
<b>Beby Silvy</b> (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	<i>Likert</i>	Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan	Masih banyak ditemukannya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja saat jam kerja, masih banyak karyawan yang terlambat hadir, masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan masih banyak karyawan yang menggunakan waktu jam kerja

	n PT. MEWAH INDAH JAYA BINJAI			terhadap kinerja karyawan PT. MEWAH INDAH JAYA BINJAI	untuk kepentingan pribadi. Dengan adanya permasalahan ini ternyata tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang diinginkan perusahaan. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, hasil penelitian ini ternyata disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Kamna Anam, Saad Zafar, Muhammad Qaiser Safi (2018).	<i>Impact of Workload And Work Duplcati on On Employee s's Performances In Telecom Sector Of Pakistan</i>	X1: Beban Kerja X2 : Duplikasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	<i>Likert</i>	Beban Kerja dan Duplikasi Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Telecom Sector Of Pakistan	Pemberian beban kerja yang berlebih yang menyebabkan kelelahan fisik, mental, emosional, dan juga menyebabkan peningkatan ketegangan dan menekankan. Artinya semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja maka akan berkurang kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan kepada mereka dari hasil penelitian ini ternyata beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beauty Chewe, Thomas Kweku Taylor (2021)	<i>Diciplina ry Procedur es, Employee Punctuali ty and Employee Performa nce at Ndola City Council (Zambia)</i>	X1 : Prosedur disisplin X2 : Ketetapan Waktu Y : Kinerja Karyawan	<i>Likert</i>	Disiplin prosedur berpengar uh positif signifkan terhadap kinerja karyawan dan ketetapan waktu tidak berpengar uh terhadap kinerja karyawan di Dewan Kota Ndola (Zambia)	Ditemukannya beberapa karyawan yang melanggar prosedur kedisiplinan dan ketidakpatuhan terhadap kode etik ditempat kerja yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas pelayanan. Dengan adanya permasalahan ini ternyata tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya. Teori atribusi menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, hasil penelitian ini ternyata disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
---	---	---	---------------	--	---

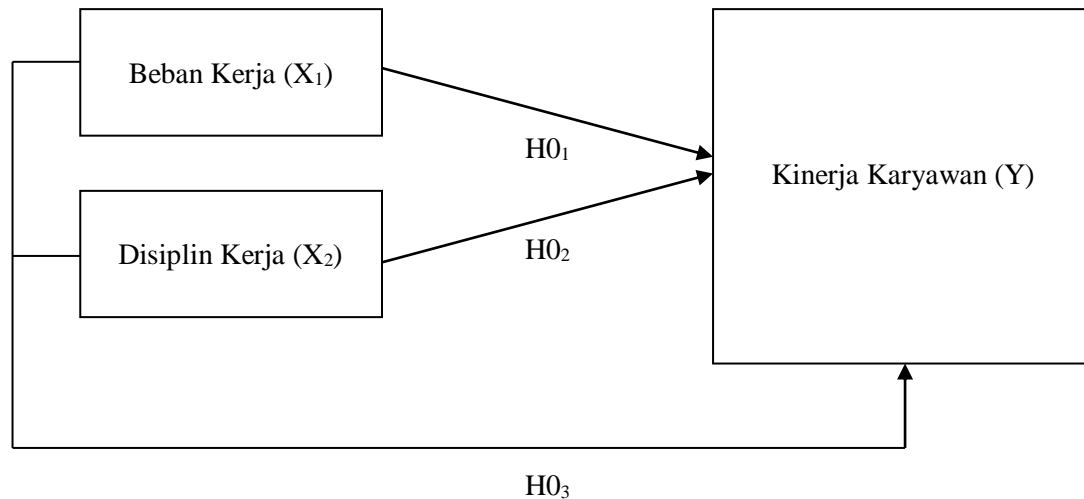


## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.2 Kerangka Teori**

Berdasarkan gambar 2.2 kerangka teori, dapat dijelaskan bahwa  $H_1$ : Diduga Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ),  $H_2$ : Diduga Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ),  $H_3$ : Diduga Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung

Beban kerja yaitu proses atau kegiatan yang harus diperhatikan dan diselesaikan oleh setiap perusahaan atau karyawan dalam waktu yang telah ditentukan (Melva, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan Harif (2022) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru. Hal ini mengindikasikan

bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam Penelitian ini adalah :

H01 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

### **2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung**

Menurut Hideyo (2019) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana sekumpulan atau seseorang bergabung dalam satu organisasi bertujuan mematuhi peraturan yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan Beby Silvy (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MEWAH INDAH JAYA BINJAI. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan supaya meningkat sehingga target perusahaan akan tercapai. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H02 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.

### **2.8.3 Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung**

Beban Kerja dan Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi penyebab tidak nuyamnya karyawan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan begitupun sebaliknya beban kerja yang terlalu rendah pula dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kunci dari kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah dengan adanya disiplin oleh karena itu perusahaan harus tegas dalam menegakkan kedisiplinan bagi karyawan apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu beban kerja dan disiplin kerja harus ditegakkan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Dan hasil penelitian yang dilakukan Harif (2022) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. Serta hasil penelitian yang dilakukan Beby Silvy (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MEWAH INDAH JAYA BINJAI. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah :

H03 : Diduga Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung.