



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peranan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Siska Aprelyani¹.

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, siskaaprelyani1@gmail.com

Corresponding Author: siskaaprelyani1@gmail.com¹

Abstract: *Literature Review The Role of Workload, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance is a scientific article with the aim of analyzing whether workload, work discipline and work motivation play a role in employee performance. The qualitative approach method with the literature review method to explore and analyze the relationship between workload, work discipline and work motivation. The results of this study are: 1) Workload plays a role in Employee Performance; 2) Work Discipline plays a role in Employee Performance; 3) Work Motivation plays a role in Employee Performance. Apart from these 2 exogenous variables that affect the endogenous variable of Job Satisfaction, there are many other factors including training, organizational culture, work stress, environment.*

Keyword: *Workload, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Literature Review Peranan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah artikel ilmiah dengan **Tujuan** untuk menganalisa apakah beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berperan terhadap kinerja karyawan. **Metode** pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. **Hasil** dari penelitian ini adalah : 1) Beban Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Disiplin Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Motivasi Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari 2 variabel exogen ini yang mempengaruhi variabel endogen Kepuasan Kerja masih banyak faktor lain diantaranya adalah pelatihan, budaya organisasi, stress kerja, lingkungan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Determinasi kepuasan kerja mencakup berbagai faktor

yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap pekerjaan mereka, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kedua faktor ini saling berhubungan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi.

Motivasi kerja adalah salah satu determinan utama dalam kepuasan kerja. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik, seperti dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai pencapaian pribadi yang berkaitan dengan imbalan eksternal seperti gaji atau promosi. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang untuk pengembangan diri dan pencapaian tujuan pribadi, maka mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan ketidakpuasan yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, dan adanya dukungan dari atasan dapat menciptakan suasana yang positif dan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toxic atau kurang mendukung dapat menyebabkan stres, konflik, dan ketidakpuasan yang berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks organisasi, penting untuk memahami hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan motivasi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini secara holistik dalam merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan referensi dari permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, pertanyaan artikel ilmiah ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan dari penelitian sebelumnya, teori, dan model yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari artikel ini berdasarkan latar belakang masalah, tujuan dan metode adalah sebagai berikut :

Kinerja Karyawan

Menurut (Andina, N., & Ali, H., 2024) Kinerja adalah hasil usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dengan memanfaatkan kemampuan dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sesuai secara moral, hukum, dan etika. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode

tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari., 2020).

Menurut Wibowo (2016) dalam (Primawanti, E. P., & Ali, H., 2022) Kinerja karyawan memiliki hakikat bahwa suatu capaian kerja karyawan dapat dihasilkan sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai target, sasaran kerja serta dan visi misi yang dimiliki oleh perusahaan.

Indikator Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara., 2018) terdiri dari 5 yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; 5) Kemandirian.

Kinerja Karyawan ini telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Primawanti, E. P., & Ali, H., 2022) , (Wahono, S., & Ali, H., 2023) , (Pusparini, Z. E., & Ali, H., 2023) , (Irawan, C. R., & Ali, H., 2024).

Beban Kerja

Menurut Riggio (2000:250) dalam (Ali, H et al., 2022) beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan., 2021).

Menurut Zaki dan Marzolina (2016) dalam (Sari, D. P., & Ali, H. 2022) beban kerja sebagai perbandingan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, yang artinya apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul kebosanan, sebaliknya apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan lelah.

Indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo., 2017) terdiri dari 3 yaitu: 1) Kondisi pekerjaan; 2) Penggunaan waktu kerja; 3) Target yang harus dicapai.

Beban Kerja ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F., 2022) , (Adisti, A. A., Ali, H., et al., 2024) , (Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H., 2024) , (Ali, H., 2022).

Disiplin Kerja

Menurut Hasibun (2017) dalam (Juana, S., Ali, H., et al., 2023) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi (Nasution., 2022).

Menurut Supriyanto et al. (2020) dalam (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F., 2022) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2020) terdiri dari 8 yaitu: 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Teladan pimpinan; 3) Balas jasa; 4) Keadilan; 5) Pengawasan Melekat (Waskat); 6) Sanksi hukuman; 7) Ketegasan; 8) Hubungan kemanusiaan.

Disiplin Kerja ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Nurdianah, D., & Ali, H., 2023) , (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F., 2022) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024) , (Salam, N. F. S., Ali, H., & Rifai, A. M., 2020).

Motivasi Kerja

Menurut (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z., 2023) motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah

laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa. Motivasi ini mendorong seseorang untuk melakukan apa saja untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Orang yang bermotivasi tinggi memberikan dampak positif dalam kehidupannya dan memungkinkannya mencapai apa yang dibutuhkannya (Sutrisno., 2019).

Menurut (Afandi., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Indikator motivasi kerja menurut (Afandi, 2018) terdiri dari 5 yaitu: 1) Balas jasa 2) Kondisi kerja; 3) Fasilitas kerja; 4) Pengakuan dari atasan; 5) Prestasi Kerja.

Motivasi Kerja ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Mailina, S., & Ali, H., 2024) , (Febrianti, B., Ali, H et al., 2024) , (Sangapan, L. H., Ali, H et al., 2024) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024).

Pembahasan

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan setiap karyawan. Beban kerja mencakup tugas karyawan, tanggung jawab karyawan dan tuntutan yang harus dipenuhi setiap karyawan dalam periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan ketegangan dan stres pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan dampak buruk yaitu menurunnya kinerja karyawan.

Beban pekerjaan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja alikah semakin kecil efisiensi kerjanya. Lembur kerja bisa dihindari melalui penentuan beban kerja yang baik pada setiap pegawai. Jika keterampilan pegawai lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan yang ada, maka hal tersebut tentunya akan memunculkan efek bosan (Dwi & Ali, 2022).

Namun, penting untuk diingat bahwa setiap karyawan memiliki batasan yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti keterampilan individu, tingkat pengalaman, dan kesejahteraan karyawan dalam menentukan beban kerja yang tepat. Dengan memprioritaskan keseimbangan antara tantangan dan dukungan yang diberikan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung perkembangan karier, dan mempertahankan kinerja tinggi dalam jangka panjang.

Riset ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh diantaranya yaitu : (Minto Prasetyo,D.E., & Ali, H., 2024) , (Aulia, N., & Ali, H., 2024) , (Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H., 2024) , (Ali, H., 2022).

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Disiplin yang terlalu ketat tanpa adanya fleksibilitas bisa menimbulkan rasa tertekan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin kerja yang positif, yaitu dengan memberi penghargaan atas pencapaian karyawan yang disiplin, serta menyediakan

pelatihan atau bimbingan untuk membantu mereka mengembangkan kebiasaan kerja yang lebih produktif.

Karyawan yang menanamkan sikap disiplin akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan ketidakdisiplinan akan mempengaruhi perusahaan untuk sulit mencapai hasil yang optimal dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan (Arif et al., 2019). Dalam hal disiplin kerja, karyawan harus fokus pada hal-hal berikut untuk meningkatkan kinerja mereka, mereka harus dapat memanfaatkan jam kerja mereka sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tanggung jawab utama mereka, sehingga membuat kinerja mereka meningkat didalam perusahaan (Dharmawan & Yulia, 2021).

Riset ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh diantaranya yaitu : (Sari, S. M., & Ali, H., 2024) , (Marlius, D., & Yulita, W., 2024) , (Ali, H et al., 2020) , (Winata, C., 2024).

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

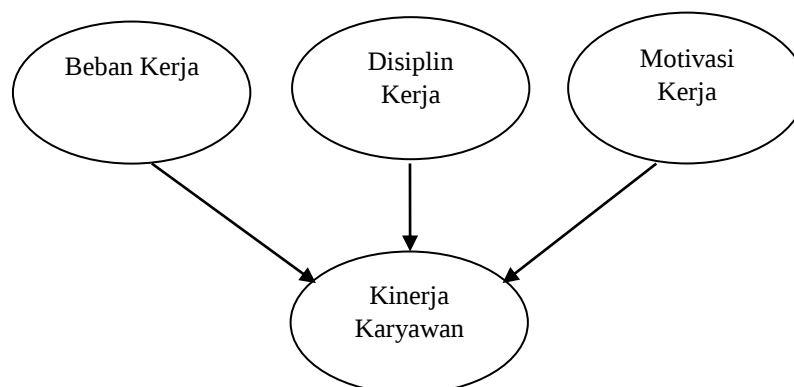
Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan semangat. Karyawan yang termotivasi juga memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Menurut (Harris et al., 2023) motivasi dapat merubah perilaku seseorang dikarenakan motivasi mampu mendorong seseorang agar lebih meningkatkan kinerjanya. Maka itu, sangatlah penting untuk perusahaan mampu memberikan suatu motivasi kepada karyawannya agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan (Putri et al., 2019).

Riset ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh diantaranya yaitu : (Yuliawati, E., & Oktavianti, N., 2024) , (Febrianti, B., Ali, H et al., 2024) , (Agustina, F., & Ali, H., 2024) , (Andina, N., & Ali, H., 2024).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1. Conceptual Framework

Dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yaitu diantaranya :

1. Pelatihan : (Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F., 2022) , (Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H., 2024) , (Ali, H., 2022) , (Sari, D. P., & Ali, H., 2022) , (Juana, S., Ali, H., & Rosadi, K. I., 2023).
2. Budaya Organisasi : (Nurdianah, D., & Ali, H., 2023) , (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarif, F., 2022) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024) , (Salam, Ali, H., & Rifai., 2020).
3. Stress Kerja : (Poernamasari et al., 2023) , (M. Ali & H. Ali., 2023) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024) , (BAstAri, A., & Ali, H., 2020) , (Alfian, M., Ali, H., Rosadi, K. I., & Fitriyani, F., 2022).
4. Lingkungan : (Irawan, C. R., & Ali, H. (2024) , (Nurdianah & H. Ali., 2023) , (Kasra & H. Ali., 2023) , (Juanda, J., & Ali, H. (2022) , (Khoir, D. A. F., Ali, H et al., 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pertanyaan artikel maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Beban Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Disiplin Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Motivasi Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1076-1085.
- Agustina, F., & Ali, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 227-240.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Andina, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(1), 1-9.
- Aulia, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. RAPP (APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- Irawan, C. R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(2), 90-101.
- Juanda, J., & Ali, H. (2022). Literature Review Hukum Bisnis: Monopoli Bisnis Dan Kerusakan Lingkungan. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(2), 233-240.
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 304-313.
- Khoir, D. A. F., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRDUKTIVITAS KAYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA CV. BUDI MULYA. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(6), 71-80.

- Minto Prasetyo, D. E., & Ali, H. (2024). Determinasi Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(5).
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(5).
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5).
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189-1205.