

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESBANGPOL  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**TESIS**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



**OLEH :**

**AGHNESIA CAROLINA SIAHAYA**

**A012211059**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KESBANGPOL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

disusun dan diajukan oleh :

**AGHNESIA CAROLINA SIAHAYA  
A012211012**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
pada tanggal **24 FEBRUARI 2023**  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S. E., M. Si.  
NIP. 19620616 198702 2 001



Dr. Fauziah Umar, S. E., M. S.  
NIP. 19610713 198702 2 001

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.  
NIP. 19680629 199403 2 001

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.  
NIP. 19640205 199810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Aghnesia Carolina Siahaya  
Nim : A012211059  
Program studi : **Magister Manajemen**  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 6 Maret 2023  
Yang Menyatakan,



Aghnesia Carolina Siahaya

## ABSTRAK

AGHNESIA CAROLINA SIAHAYA. *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan* (dibimbing oleh Siti Haerani dan Fauziah Umar).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis analisis data dalam penelitian ini, yakni analisis jalur yang menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengolah data hasil penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; komitmen organisasi tidak dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai; komitmen organisasi dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan; dan komitmen organisasi dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, kinerja pegawai



## ABSTRACT

AGHNESIA CAROLINA SIAHAYA. *The Effect of Workload, Work Discipline, and Work Environment on Organizational Commitment and Employee Performance at The Kesbangpol Agency of South Sulawesi Province* (Supervised by Siti Haerani and Fauziah Umar).

This study aims to analyze the effect of workload, work discipline, and work environment on organizational commitment and employee performance at the Kesbangpol Agency of South Sulawesi Province, both directly and indirectly. This research was a quantitative research which was research based on the philosophy of positivism, used to examine a particular population or sample. The type of analysis in this study was path analysis using SPSS software to process the data resulting from the questionnaire distribution. The results of the study find that workload has a positive but not significant effect on organizational commitment, work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment, the work environment has a positive and significant influence on organizational commitment, workload has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive but not significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment cannot mediate workload on employee performance, organizational commitment can mediate work discipline on employee performance positively and significantly, organizational commitment can mediate the work environment on employee performance in a positive and significant manner at the Kesbangpol Agency of South Sulawesi Province.

Keywords: workload, work discipline, and work environment on organizational commitment and employee performance



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Rasa syukur yang tiada hingga penulis hanturkan kepada-Nya yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan kuliah hingga penyusunan Tesis ini dengan judul: Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian dan penulisan tesis ini tentunya tidak terlepas dari campur tangan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung berperan dalam proses penyelesaian tesis penulis. Melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada dosen pembimbing penulis, Ibu **Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si.** dan Ibu **Dr. Fauziah Umar, S.E., M.S.** serta Tim Dosen Penguji tesis ini, Bapak **Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.**, Bapak **Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M. Si** dan Ibu **Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M. Agr** yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan Tesis ini, hingga Tesis ini layak untuk dipertanggungjawabkan.

Terima Kasih Kepada Ayah, Ibu, Saudara dan teman-teman penulis yang selalu membantu, memberikan motivasi pada penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, kepada para staf Pascasarjana dan Staf Magister Manajemen yang turut membantu penanganan administrasi selama masa studi Kami.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan yang sifatnya membangun untuk perbaikan dan penyempurnaan Tesis ini. Harapan penulis, semoga Tesis ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia ditempat penelitian sehingga dapat menjadi sumber informasi dan perbaikan lebih baik untuk kedepannya,

Makassar, 05 Maret 2023

Penulis

Agnesia Carolina Siahaya

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN PENGESAHAN HASIL PENELITIAN TESIS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	16
C. Tujuan Penelitian .....	17
D. Manfaat Penelitian .....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. Landasan Teori .....	20
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2. Perilaku Organisasi .....	22
3. Kinerja Pegawai .....	25
4. Komitmen Organisasi .....	28
5. Beban Kerja .....	32
6. Disiplin Kerja .....	35
7. Lingkungan Kerja .....	37
B. Penelitian Terdahulu .....	42
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	51
A. Kerangka Konseptual .....	51
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	51
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	51
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	51
4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	52

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	53
B. Hipotesis .....	53
BAB IV METODE PENELITIAN .....	55
A. Jenis Penelitian .....	56
B. Populasi dan Sampel .....	56
C. Definisi Operasional Variabel.....	57
D. Jenis dan Sumber Data.....	59
E. Teknik Pengumpulan Data .....	60
F. Pengukuran Instrumen Penelitian.....	60
G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
H. Analisis Data .....	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	70
A. Karakteristik Responden .....	70
B. Uji Validitas dan Reabilitas .....	71
C. Tanggapan Responden.....	73
D Uji Statistik .....	81
D. Pembahasan.....	88
BAB VI PENUTUP .....	104
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran Penelitian.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN .....	115

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penilaian Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai 2019-2021	3
Tabel 1.2. Hasil Penilaian Komitmen Pegawai .....	6
Tabel 1.3. Hasil Penilaian Disiplin Pegawai .....	11
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 4.1. Kisi-kisi Instrumen .....	60
Tabel 4.2. Interpretasi Reabilitas Instrumen .....	62
Tabel 5.1. Kategori Responden Berdasarkan Usia .....	70
Tabel 5.2. Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 5.3. Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 5.5 Hasil Uji Reabilitas .....	73
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja.....	75
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja .....	77
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi	78
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai .....	79
Tabel 5.11 <i>Coefficient</i> .....	81
Tabel 5.12 Model Summary .....	82
Tabel 5.13 Coefficients .....	83
Tabel 5.14 Model Summary .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Berpikir .....	53
Gambar 4.1. Struktur Utama Penelitian .....	66
Gambar 4.2. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ dengan untuk Uji t .....	67
Gambar 4.3. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ dengan uji F .....	68
Gambar 5.1. Hasil Sobel Test Calculator.....	86
Gambar 5.2. Hasil Sobel Test Calculator.....	87
Gambar 5.3. Hasil Sobel Test Calculator.....	88

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Namun sayangnya, dewasa ini masih banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai sumber daya manusia dengan kompetensi khusus dan memadai untuk menangani bidang tertentu, yang ditandai dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan (Alkurni et al., 2020).

Pembangunan suatu daerah tidak lepas dari stabilitas daerah tersebut ditinjau dari segi IPOLEKSOSBUDHUKAM karena suatu daerah tidak bisa melakukan pembangunan jika stabilitas daerah tidak kondusif. Oleh karena itu pembangunan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan salah satu aspek dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk memperkuat persatuan dan kesatuan dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dilandasi oleh nilai-nilai luhur Pancasila dan UUD 1945. Dalam penyelenggaraan program dan kegiatan dalam bidang Kesatuan Bangsa dan Politik tersebut harus dilaksanakan secara cermat, tepat dan akurat sehingga diperlukan suatu perencanaan yang sistematis dan berkesinambungan.

Sesuai dengan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimana Gubernur merupakan Wakil Pemerintah Pusat di daerah yang melaksanakan fungsi Pemerintahan Umum dan OPD yang melaksanakan tugas Pemerintahan Umum adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, namun dalam pelaksanaannya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik juga terlibat dalam melaksanakan tugas absolute dan konkuren.

Oleh karena itu dalam rangka mensinergikan program dan kegiatan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik maka Rencana strategis (Renstra) Badan Kesatuan Bangsa dan Poltiik Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 harus berpedoman dan mengacu Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018- 2023 serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenkaltur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Hal tersebut merupakan suatu bentuk upaya nyata dalam melaksanakan visi dan misi Gubernur Sulawesi Selatan yaitu : Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan berkarakter yang terjabarkan ke dalam misi 1 dan misi 4 yang berbunyi : 1. Mewujudkan Pemerintahan yang berorientasi melayani dan inovatif dan misi 4 Mewujudkan Kualitas Manusia yang kompetitif, inklusif dan Berkarakter.

Keterlibatan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dalam suatu organisasi. Sehingga belakangan ini tidak menutup kemungkinan apabila terdapat kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi, termasuk mengenai kinerja pegawai (Affini & Perkasa, 2021).

Tantangan utama sesungguhnya yang dihadapi oleh organisasi ialah bagaimana organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan antara lain adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh pegawai maupun karyawan (John & Andrew, 2018).

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi(Arifin et

al., 2016). Setiap organisasi harus selalu berusaha agar para pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka akan diperoleh banyak keuntungan untuk organisasi. Selain itu diperlukan melakukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada setiap organisasi, dapat dilakukan dengan cara selalu membenahi semua permasalahan yang ada di suatu organisasi tersebut (Arifin et al., 2016).

Menurut Makunegara dalam Arifin et al., (2016), kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja selanjutnya dikemukakan oleh Sutrisno dalam Hemita et al., (2022), kinerja adalah jumlah waktu serta usaha yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kuantitas adalah hasil kuantitatif dari derajat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan. Kualitas adalah bagaimana seseorang melakukan tugasnya, khususnya, jumlah kesalahan yang dibuat, keteraturan dan ketepatan waktu kerja. Adapun hasil penilaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Penilaian Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai 2019-2021

No. Urut Pegawai	Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai		
	2019	2020	2021
P1	100	96	94
P2	99	91	109
P3	98	93	93
P4	100	100	100
P5	93	98	88
P6	93	89	100
P7	99	98	89

No. Urut Pegawai	Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai		
	2019	2020	2021
P8	100	95	100
P9	100	105	90
P10	100	98	100
P11	99	96	93
P12	98	99	100
P13	99	99	90
P14	98	99	100
P15	100	98	88
P16	90	100	100
P17	85	100	85
P18	89	92	100
P19	95	98	88
P20	100	100	100
P21	99	100	91
P22	95	99	100
P23	92	94	92
P24	75	100	100
P25	100	100	90
P26	98	94	100
P27	100	97	90
P28	100	99	100
P29	98	100	84
P30	96	90	100
P31	95	100	92
P32	91	94	100
P33	96	100	89
P34	97	85	100
P35	100	96	88
P36	91	89	100
P37	97		94
P38	100	91	100
P39	100	87	98
P40	96	86	100
P41	99	99	92
P42	100	100	100
P43	100	96	88

No. Urut Pegawai	Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai		
	2019	2020	2021
P44	92	100	100
P45	94	97	100
P46		92	100
P47	100	91	87
P48	93	93	100
<b>Rata_rata</b>	<b>96,36</b>	<b>96,05</b>	<b>95,46</b>

Sumber: Badan Kesbangpol Prov. Sulsel (2022)

Berdasarkan tabel 1.1. di atas dapat diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir yakni 2019 hingga 2021 menunjukkan secara umum nilai pencapaian SKP pegawai pada instansi pemerintahan ini mengalami penurunan dimana pada tahun 2019 rata-rata hasil penilaian sebesar 96,36 kemudian pada tahun 2020 menurun menjadi 96,05 dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan ke angka 95,46. Terbitnya Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Tingginya hasil penilaian terkait pencapaian SKP seakan tidak sejalan dengan kinerja pegawai yang tampak pada saat pra observasi dimana ditemui beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan antara lain, produktivitas tentang unsur yang digunakan seperti sumber daya manusia, dana dan sarana prasarana yang masih kurang memadai, pemanfaatan sumber daya yang tersedia seperti fasilitas penunjang kerja seperti komputer penggunaannya belum dioptimalkan untuk memudahkan pekerjaan serta penggunaan aplikasi maupun sistem informasi terintegrasi penunjang pekerjaan.

Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan Pasal 12 ayat 2 UU Nomor 43 Tahun 1999 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri

Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh gubernur dan jajarannya sebagai pimpinan pada Pemrov Sulawesi Selatan dimana Badan Kesbangpol merupakan bagian di dalamnya.

Proses pencapaian kinerja pegawai yang optimal tidak terlepas dari penciptaan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Pentingnya komitmen organisasi yang tinggi selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen organisasi. Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien (Jawindoe, 2012). Untuk mencapai hasil penilaian kinerja yang optimal dibutuhkan komitmen yang baik dari para pegawai.

Tabel 1.2. Hasil Penilaian Komitmen Pegawai

No. Urut Pegawai	Komitmen		
	2019	2020	2021
P1	92	96	96
P2	97	91	95
P3	99	98	93
P4	97	98	93
P5	92	98	93
P6	98	87	88
P7	98	97	88
P8	97	99	94
P9	97	90	97
P10	94	98	95
P11	97	98	97
P12	97	98	97
P13	97	97	97
P14	97	98	93
P15	90	95	93

No. Urut Pegawai	Komitmen		
	2019	2020	2021
P16	90	93	92
P17	85	99	91
P18	93	91	93
P19	86	90	93
P20	96	95	93
P21	90	96	92
P22	88	98	97
P23	86	94	96
P24	81	95	96
P25	92	97	95
P26	91	92	94
P27	81	87	96
P28	98	97	98
P29	90	97	97
P30	91	92	94
P31	85	94	99
P32	83	88	96
P33	94	97	97
P34	96	87	92
P35	95	92	92
P36	90	88	91
P37	79	90	91
P38	84	90	99
P39	97	85	98
P40	95	81	92
P41	81	92	93
P42	94	96	91
P43	98	95	95
P44	91	90	96
P45	95	80	95
P46	-	91	94
P47	82	90	97
P48	88	88	97
<b>Rata-Rata</b>	<b>91,55</b>	<b>93,06</b>	<b>94,40</b>

Sumber: Badan Kesbangpol Prov. Sulsel (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa dalam hal komitmen pegawai pada Badan Kesbangpol Sulawesi Selatan secara total menunjukkan peningkatan hasil penilaian komitmen pegawai selama tiga tahun terakhir namun masih terdapat beberapa orang pegawai yang komitmennya di angka 70-80 yang menandakan bahwa pegawai tidak sepenuhnya memiliki komitmen terhadap organisasinya seperti yang ditemui pada pra observasi masih terdapat pegawai yang bolos kerja, datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dengan berbagai alasan. Kegiatan menunda pekerjaan terkadang ditemukan sehingga ada indikasi bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai masih kurang meskipun hasil penilaian menunjukkan nilai yang tinggi. Hal selanjutnya yang menunjukkan komitmen organisasi pegawai yang belum optimal seperti masih terdapat beberapa oknum pegawai yang berkeliaran di pusat keramaian saat jam kerja.

Komitmen organisasional aparatur sangatlah penting, karena aparatur yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi publik akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembang pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi publik seperti pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan. Terdapat 1 pegawai yang penilaian komitmen organisasinya masih kosong pada tahun 2019 dikarenakan pegawai tersebut merupakan pegawai baru yang aktifnya pada tahun 2020.

Salah satu kunci keberhasilan organisasi dan pencapaian kinerja pegawai bergantung sepenuhnya pada komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal; itu meliputi sikap tegas dan kemauan untuk mengejar semua hal demi organisasi. Komitmen organisasi adalah situasi di mana seorang pegawai sejalan dengan organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (S. Robbins, 2015).

Adanya pendapat tersebut didukung dengan hasil penelitian Hafiz (2017) yang menyatakan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sriekaningsih dan Setyadi (2015) serta Alam (2020) yang mengemukakan komitmen organisasi dan kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Komitmen organisasi adalah jenis perilaku pegawai yang menunjukkan bahwa individu tidak ingin meninggalkan organisasi. Orang memiliki perasaan memiliki dengan organisasi. Seorang karyawan mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi karena organisasi disukai oleh pegawai (Juniati, 2018). Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan masih terdapat pegawai yang kurang komitmen organisasinya seperti tidak mengikuti apel, pekerjaan tidak terlaksana pada waktunya, serta oknum pegawai yang terkadang keluar di jam kerja, serta menambah waktu cuti.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas instansi pemerintah. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Alkurni et al., 2020).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Tarwaka (2014:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar (*balance*). Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja

yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kinerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Astianto, 2014).

Agar sebuah organisasi beroperasi secara efisien dan efektif, maka organisasi atau perusahaan harus mengetahui beban kerja pegawainya .

Apabila pegawai mempunyai kemampuan lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaan, maka timbul perasaan bosan. Namun sebaliknya, apabila pegawai memiliki kemampuan yang lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebihan (Juniati, 2018). Fenomena terkait beban kerja pegawai yang terjadi pada Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan ini yakni beban kerja pegawai yang *overload* karena kebiasaan menunda pekerjaan, dan waktu kerja yang minim/*deadline* pada situasi tertentu. Tugas fungsi dan tugas pokok tidak sesuai, pekerjaan lain dibebankan dan tidak sesuai dengan *job desk* dan kadang dibagi berdasarkan senioritas dimana pegawai baru cenderung tinggi beban kerjanya.

Koesomowidjojo (2017:19) menyatakan akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja.

Dalam suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya

tindakan indisipliner. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan disiplin dan kinerja yang tinggi. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu komponen yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mengupayakan peningkatan disiplin kerja setiap organisasi selalu membenahi segala permasalahan yang ada. Selain itu organisasi juga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (N. Arifin, 2013).

Kedisiplinan dalam bekerja yang dilaksanakan oleh manusia sebagai sumber daya dengan tugas untuk menyelesaikan beban kerja yang diemban oleh para pegawai atau karyawan pada kelembagaan atau organisasi merupakan hal mutlak yang wajib dilaksanakan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada komitmen organisasi dan kinerja organisasi, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu (Yusnandi et al., 2022). Adapun hasil penilaian disiplin 48 pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Penilaian Disiplin Pegawai

No. Urut	Disiplin		
	2019	2020	2021
P1	98	97	97
P2	97	91	94
P3	98	98	92
P4	98	98	87
P5	97	98	92
P6	98	87	96
P7	98	97	95
P8	99	99	96
P9	99	88	93

No. Urut	Disiplin		
	2019	2020	2021
P10	98	98	92
P11	98	98	93
P12	97	98	93
P13	97	97	96
P14	97	98	96
P15	88	95	95
P16	90	93	98
P17	86	100	93
P18	96	92	96
P19	86	90	93
P20	95	95	91
P21	90	96	99
P22	89	98	93
P23	87	93	91
P24	80	95	97
P25	98	97	96
P26	90	92	91
P27	98	87	97
P28	98	97	90
P29	90	97	93
P30	92	92	92
P31	85	98	96
P32	85	89	93
P33	93	97	96
P34	96	90	93
P35	96	92	50
P36	92	88	92
P37	80		86
P38	96	90	91
P39	98	86	99
P40	95	80	92
P41	95	92	92
P42	97	97	95
P43	98	95	93
P44	90	90	90
P45	95	80	92

No. Urut	Disiplin		
	2019	2020	2021
P46		90	90
P47	81	92	83
P48	87	88	81
<b>Rata-Rata</b>	<b>93,17</b>	<b>93,28</b>	<b>92,10</b>

Sumber: Badan Kesbangpol Prov. Sulsel (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa secara umum hasil penilaian disiplin pegawai pada tahun 2019, hasil penilaian secara umum 93,17 kemudian pada tahun 2020 93,28 dan pada tahun 2021 turun menjadi 92,10. Penilaian disiplin pegawai pada 3 tahun terakhir berada pada angka di atas 90 yang artinya secara umum sudah baik meskipun pada instansi pemerintahan ini terdapat pegawai yang disiplin namun juga masih terlihat pegawai yang tidak disiplin. Ketidaksiplinan pegawai Badan Bakesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari kehadiran pegawai yang hadirnya terlambat. Kebiasaan kerja yang monoton atau masih belum bisa menyelesaikan masalah yang berbeda, kemudian pembagian beban kerja yang masih belum merata serta manajemen kepemimpinan yang masih belum baik. Upaya untuk mengatasi masalah kinerja yang belum optimal tersebut upaya internal dan upaya eksternal. Untuk membuat pegawai lebih disiplin tingkat hukuman disiplin bagi PNS pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan terbagi ke dalam 3 kategori, yakni ringan, sedang, dan berat. Hukuman disiplin ringan dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Terkadang pimpinan atau bahkan Gubernur melakukan sidak pada salah satu bidang pada Pemprov Sulsel ini agak kedisiplinan pegawai tetap terjaga.

Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan komitmen dan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang

memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisna, 2009).

Setiap instansi pemerintahan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Wongkar et al., 2018).

Sofyan (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sebaliknya ditemukan oleh Prabowo et al., (2018) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terkait lingkungan kerja dapat dilihat dari fasilitas alat-alat kerja memadai serta *maintenance* alat pendukung kerja yang rutin. Selain itu adapula faktor yang menghambat kinerja jika dilihat aspek lingkungan kerja yakni toilet yang tidak bersih, cahaya ruangan tidak terang, suara bising dari luar serta suhu ruangan yang kadang panas pada situasi tertentu.

Adapun beban kerja yang merupakan tugas pokok pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Tugas pokok fungsi (tupoksi) Sekretariat :
  - a. Menyusun rencana kegiatan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan
  - b. mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, c. perlengkapan dan penyusunan program.
- 2) Tupoksi Bidang Kewaspadaan dan Penanganan Konflik :

- a. Peningkatan dan pengembangan sistem deteksi dini dan cegah dini
  - b. terhadap konflik di masyarakat
  - c. Perumusan kebijakan dan pelaksanaan serta fasilitasi kewaspadaan dini dan kerjasama intelijen keamanan
  - d. Perumusan kebijakan dan fasilitasi serta pemantauan elemen masyarakat
  - e. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pelaksanaan pengawasan orang asing dan lembaga asing di daerah
  - f. Menjaring, menampung, mengkoordinasi dan mengkomunikasikan data dan informasi dari masyarakat mengenai potensi ancaman, keamanan, gejala atau peristiwa bencana dalam rangka upaya pencegahan dan penanggulangan secara dini
- 3) Bidang Politik Dalam Negeri:
- a. Pelaksanaan pengumpulan & pengolahan data fasilitasi partai politik & pemilu
  - b. Pelaksanaan fasilitasi bantuan keuangan partai politik
  - c. Pelaksanaan pembinaan & pemantauan bersama instansi terkait terhadap pelanggaran partai politik
- 4) Tupoksi Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Ormas:
- a. Koordinasi dengan instansi terkait mengenai bidang ketahanan seni dan budaya, agama dan kepercayaan, pembauran dan akulturasi budaya, organisasi kema syarakatan, ketahanan ekonomi dan penanganan masalah sosial kemasyarakatan skala kota.
  - b. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan di bidang ketahanan seni dan budaya, ketahanan ekonomi, agama dan kepercayaan, pembauran dan akulturasi budaya, organisasi kemasyarakatan
  - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap kegiatan bidang Ketahanan Seni Budaya, Agama, Kemasyarakatan dan Ekonomi
  - d. Membina pelaksanaan pendataan dan pendayagunaan organisasi masyarakat

Berdasarkan berbagai masalah yang ditemui di lapangan, mendorong peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan?
6. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan?
7. Apakah komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan?
8. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen?

9. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen?
10. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.

7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan.
8. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen.
9. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen.
10. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai dengan permasalahan Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Dan Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan mengenai Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam sistem organisasi yang yang dijalankan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:3), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

Adapun menurut Hasibuan (2014), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Rahmawati (2019) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah sebagian dari manajemen keorganisasian yang difokuskan pada unsur-unsur sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi/perusahaan. Adapun tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah mengelola unsur-unsur manusia secara baik dan benar agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat

penting di dalam suatu organisasi /perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak atau penentu jalannya suatu organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi memberikan arahan positif demi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Perusahaan merupakan tempat untuk melakukan kegiatan produksi barang dan jasa yang terdiri dari orang-orang. Dalam mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan kemajuan dan keuntungan (Putriyanti dan Setiadi, 2021).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik, karena sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi untuk mengatur segala kegiatan dalam organisasi. Untuk menjalankan sumber daya manusia dibutuhkan tenaga dan bantuan orang lain. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam kegiatan organisasi karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat mendukung untuk mencapai kinerja yang baik (Miranda et al., 2015).

Dalam bidang manajemen, dijelaskan bahwa salah satu elemen dalam organisasi adalah sumber daya manusia. SDM merupakan sumber daya organisasi yang perlu dikelola dengan efisien dan efektif (Muhamad, 2018). Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Rahmawati (2019) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di

dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)  
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
- b. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)  
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- c. Fungsi Pengarahan (*Directing*)  
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)  
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

## **2. Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi (Prabowo, 2020). Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) "perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi".

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu

organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Disiplin-disiplin lain yang terkait dengan studi ini adalah studi tentang sumber daya manusia dan psikologi industri. Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “bintang” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut (Wijaya, 2017).

Greenberg dan Baron yang di kutip Wijaya (2017), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Perilaku (Behaviour) merupakan sebuah fungsi dari variable-variabel individual (Individual), variabel-variabel keorganisasian (Organizational) dan variabel-variabel psikologikal (Psychological)

Menurut Sobirin (2007) tujuan perilaku organisasi sebagai berikut:

**a. Mendeskripsikan Perilaku Manusia**

Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah kita bisa mengidentifikasi, menelaah, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian yang ada di organisasi sangat bermanfaat untuk seorang pimpinan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di organisasi, dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh para pimpinan. Sebagai contoh, sebuah organisasi kemahasiswaan membentuk sebuah divisi yang anggotanya terdiri dari kaka tingkat dan adik tingkat, kemudian

keduanya mempunyai kedudukan yang sama. Namun, jika usulan-usulan dari adik tingkat, usulan yang brilian sekalipun, selalu ditolak dan diabaikan oleh kaka tingkat maka bisa diidentifikasi dan dijelaskan apa sesungguhnya yang sedang terjadi dalam organisasi tersebut. Bisa saja penolakan tersebut terjadi karena adanya ketidaksetaraan dalam memperlakukan anggotanya.

**b. Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia**

Tujuan kedua mempelajari perilaku keorganisasian berfokus pada kejadian di masa datang. Sebagaimana kita ketahui, organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas. Oleh karena itu, tujuan mempelajari organisasi bukan sekedar apa yang terjadi sekarang melainkan apa yang akan terjadi di masa datang.

**c. Mengendalikan Perilaku Manusia**

Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi. Mengontrol perilaku manusia dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena ini mengenai kebebasan manusia tersebut. Tidak semua perilaku manusia yang ada di organisasi cocok dengan kepentingan dan tujuan organisasi, seperti yang kita ketahui bahwa orang-orang yang ada di organisasi berasal dari latar belakang pendidikan dan karakter yang berbeda. Demikian juga mengendalikan perilaku manusia bukan sekedar mengawasi atau mengarahkannya, tetapi sekaligus, jika diperlukan, mengubahnya manakala perilaku tersebut disfungsi.

Kuspriatni dalam Abidin (2019) menjelaskan 4 (empat) variabel yang mempengaruhi perilaku karyawan terdapat pada tingkat individual antara lain sebagai berikut:

- a. Karakteristik Biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja
- b. Kemampuan setiap manusia mempunyai kemampuan berpikir masing-masing. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.
- c. Kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sikap umum dan perbedaan perilaku seseorang.
- d. Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

### **3. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Paterson dalam Uno dan Lamtenggo (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dalam jangka waktu tertentu yang menunjukkan tingkat seseorang prestasi dalam memenuhi tujuan organisasi. Kinerja individu dapat diukur berdasarkan dimensi atau indikator kinerja (Subekhi dan Jauhar, 2012).

Kinerja adalah sesuatu yang orang benar-benar lakukan dan dapat mengamati. Kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukanlah konsekuensi dari hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri (Astuti dan Soliha, 2021).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Novriansyah et al., 2019).

Pengembangan kinerja merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar sebelumnya (Riwukore et al., 2022). Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk meningkatkan agar potensi sumber daya manusia tersebut menjadi lebih besar, lebih baik, dan lebih berkualitas (Barus, 2018).

Dalam organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah (Barus, 2018). Hasil penelitian terdahulu dari Hartono et al (2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

#### **b. Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara., 2010) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), bisa dapat diperjelas bahwa:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*), Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*), Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka akan memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

**c. Indikator Kinerja Pegawai**

Bernadin (dalam Sudarmanto, 2009) menyampaikan bahwa terdapat enam indikator kinerja. Keenam indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Adapun keenam indikator tersebut adalah:

- 1) *Quality*. Indikator kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.
- 2) *Quantity*. Indikator kuantitas ini terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness*. Indikator ketepatanwaktuan ini terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness*. Indikator keefektivan ini terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi seperti

orang, uang, material, teknologi, dan sebagainya dalam memperoleh hasil.

5) *Need for supervision*. Indikator perlunya pengawasan ini terkait dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan.

6) *Interpersonal impact*. Indikator dampaknya ini terkait dengan kemampuan pegawai dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pegawai.

#### **4. Komitmen Organisasi**

##### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Mathis dan Jackson dalam Arianty (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut:

*“Organizational commitment is the degree to which employees believe in accept organizational goals and desire to remain with the organization”*.

Dapat diartikan: komitmen organisasional dikatakan sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi adalah keadaan pada diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Untuk itu, komitmen organisasi adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasional memiliki kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, sedikit usaha dan biaya paling rendah (Yusnandi et al., 2022).

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat untuk terus menerus karena mereka harus tetap dengan organisasi (Karena mereka harus). Dan karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat karena merasa harus hidup bersama karena jatuh maka harus (Setyadi & Sriekaningsih, 2015).

Arifin et al. dalam Ardiansyah dan Surjanti (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dengan menerima visi misi organisasi dan nilai yang terkandung di perusahaan untuk kepentingan perkembangan organisasi tempat karyawan bekerja. Pengaruh yang di berikan perusahaan terhadap karyawan dan menumbuhkan rasa puas membuat para pegawai lebih senang ketika bekerja pada perusahaan tersebut dibandingkan dengan individu yang mendapat perlakuan yang tidak enak dalam bekerja.

Komitmen organisasi adalah derajat seseorang seseorang dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi organisasi dan berkeinginan melanjutkan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Badu et al., 2019). Jackson dalam Badu et al., (2019) bahwa komitmen) bahwa komitmen organisasi adalah tingkat tingkat kepercayaan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut. Mowday, Steers dan Porter, 1982 dalam Badu et al., (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi untuk menjadi anggota anggota organisasi organisasi tertentu, berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen adalah niat atau tekad untuk menjelaskan sesuatu yang menjadi daya dorong yang sangat kuat untuk mencapai tujuan (Swastika, 2011). Lebih lanjut dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang

terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Menurut Mowday dan Sinaga dalam Umay; et al., (2019), dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, dalam arti lain bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya.

#### **b. Dimensi Organisasi**

Menurut Umam (2012:262) dalam Widiarko (2017:28) dimensi dalam komitmen organisasi meliputi:

- 1) Dimensi identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi) dengan indikator nilai-nilai organisasi, aturan dan tujuan organisasi.
- 2) Dimensi keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dengan indikator tanggung jawab, kesediaan menerima tugas, partisipasi dan kerjasama.
- 3) Dimensi loyalitas dengan indikator kesetiaan, rasa bangga dan rasa memiliki.

#### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Dessler dalam Azizah (2014) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan organisasi pada diri karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda. Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan

praktik perekrutan menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.

- 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim; berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; mengajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Menurut Steers dalam Utaminingsih (2014:162) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginannya yang berbeda tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja-pekerja lainnya mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Kurniawan, 2013 dalam Sukaryanti 2016:28).

Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan pegawai menjalankan tanggung jawab pekerjaan, dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya kesetiaan pegawai, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Adanya kebanggaan pegawai pada organisasi, ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

## **5. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Meshkati dalam (Astianto, 2014:5) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Widarto et al., 2022).

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Malau & Kasmir, 2021). Setiap pekerjaan yang dilakukan

seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Sedangkan beban kerja menurut Tarwaka (2014:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Afia (2013:4) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar yang didalamnya terdapat tiga aspek. Pertama, jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan. Kedua, aspek waktu dan pengalaman subjektif dari karyawan yang diasumsikan jika beban kerja meningkat maka tingkat kesalahan juga ikut meningkat. Ketiga, usaha mental dan fisik yang digunakan karyawan mencerminkan respon seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **b. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun dalam penelitian Paramitadewi (2017) telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja, yaitu:

- 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
- 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- 3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

### **C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Putriyanti dan Setiadi (2021) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, selain itu juga tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

#### 2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban eksternal. Reaksi tubuh disebut strain atau tegangan, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi somatis (jenis kelamin, umur, ukuran, tubuh, status, gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut Astianto (2014:6), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

#### 1) Faktor Tuntutan Tugas (*Task Demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

## 2) Usaha atau Tenaga (*Effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

## 3) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian terhadap performansi yang akan dicapai.

# 6. Disiplin Kerja

## a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam bekerja yang dilaksanakan oleh manusia sebagai sumber daya dengan tugas untuk menyelesaikan beban kerja yang diemban oleh para pegawai atau karyawan pada kelembagaan atau organisasi merupakan hal mutlak yang wajib dilaksanakan (Yusnandi et al., 2022).

Siagian (2013) menjelaskan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Luthan dalam penelitian Rumoning (2018) disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan (Meianto et al., 2021). Tempaan tidak harus melalui kekerasan, melainkan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan

dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin.

#### **b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) terdapat empat (4) perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin Retributif, Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif, Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-Hak Individu, Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian, Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Simmamora (2006) ada tiga yaitu, sebagai berikut:

- 1) Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
- 2) Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
- 3) Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

#### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Dharmawan dalam Rumoning (2018), disiplin kerja dapat diukur dengan tiga indikator berikut ini.

- 1) Kehadiran, Yaitu pegawai datang ke kantor dan pulang kantor tepat waktu, serta keikutsertaan pegawai dalam

kegiatan-kegiatan di kantor, seperti rapat, apel yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 2) Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan, Yaitu dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
- 3) Bekerja sesuai prosedur, Yaitu dalam bekerja pegawai selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan dan selalu menciptakan suasana kerja yang baik.

Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Indriyati 2017:136) Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

- 1) Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 2) Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan
- 3) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 4) Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

## **7. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemo (2012:25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Literatur

lingkungan kerja untuk secara teoritis menghubungkan hubungan antara dukungan organisasi dan kreativitas karyawan (Tsai et al., 2015).

Lingkungan kerja merupakan keadaan di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologis sehingga mendorong karyawan dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal (Wahyuningsih, 2014). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak, dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan Kerja yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh (Poakita et al., 2019).

Organisasi selain menyediakan lingkungan kerja yang mampu membuat para pegawai untuk dapat bekerja dengan produktif dalam memberikan pelayanan juga memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan profesional sehingga *Good Governance* dapat tercapai (Kurniawati, 2019).

Chao, Schwartz, Milton dan Burge dalam Kurniawati (2019), yang menjelaskan bahwa lingkungan tidak sehat dan kurang nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja menyenangkan, mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif memengaruhi pertumbuhan organisasi dan pertumbuhan ekonomi.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Afandi (2016:52-54) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis. Yakni:

- 1) Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:
  - a) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
  - b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
  - c) Kondisi lingkungan kerja, meliputi penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai dengan mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
  - d) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai keleluasaan

pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

- 2) Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
  - a) Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
  - b) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
  - c) Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
  - d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
  - e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bergantung untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak

positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2006) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja, Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kondisi kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Setyadi & Sriekaningsih (2015) European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.17, 2015	<i>The Effect Of Competence And Motivation And Cultural Organization Towards Organizational Commitment And Performance On State University Lecturers In East Kalimantan Indonesia</i>	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening untuk meningkatkan kinerja pegawai
2	Handoko et al., (2020), Airlangga Development Joournal (ADJ) , p_ISSN:2528-	<i>The Mediating Role Of Compensation To The Effect Of Work Competency And Workload On</i>	Salah satu aspek penting dari organisasi adalah menjaga kehadiran karyawan dan meninjau komitmen

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
	3642, Vol.3 2019	<i>Organizational Commitments' Civil Servant: The Study Of Regional Civil Service Agency In East Java Province</i>	organisasi yang dipegang oleh setiap individu. Komitmen yang tinggi membuat individu memiliki kepedulian terhadap masa depan organisasi dan berusaha untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik, sebaliknya individu dengan komitmen yang rendah akan mengutamakan diri sendiri atau kelompoknya dan tidak memiliki keinginan untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik
3	Al-Omari & Okasheh (2017), International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017)	<i>The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan</i>	Kendala situasional yang terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif pada kinerja dan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
	pp. 15544-15550 © Research India Publications. <a href="http://www.ripublication.com">http://www.ripublication.com</a>		harus mendapat perhatian lebih.
4	Luz-Eugenia, (2007), m hfs.sagepub.com at UNIV OF OKLAHOMA on January 20, 2016	<i>Effect of Workload History on Task Performance</i>	Hasil mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan penurunan beban kerja menghasilkan penurunan kinerja.
5	Siswanto et al., (2019), Management Science Letters 9 (2019) 639–650, homepage: <a href="http://www.GrowingScience.com/msl">www.GrowingScience.com/msl</a> , © 2019 by the authors; licensee Growing Science, Canada	<i>Does a workload influence the performance of bank employees?</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Pengaruhnya juga lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi.
6	Janib et al., (2021), Asian Journal of University Education (AJUE) Volume 17,	<i>The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The</i>	Studi telah menunjukkan bahwa, bertentangan dengan harapan penulis, komitmen karir tidak memediasi hubungan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
	Number 2, April 2021	<i>Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction</i>	antara beban kerja pekerjaan dan kinerja staf akademik. Ke depan, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja staf akademik universitas melalui variabel intervening.
7	Widodo (2014), Journal of Economics and Sustainable Development www.iiste.org ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.5, No.26, 2014	<i>Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance ( Study On Industrial Manufacture In West Java )</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja langsung positif dan signifikan dan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, penemuan penting lainnya yang dibuat adalah adanya peran mediasi kepuasan kerja antara kepemimpinan dan kinerja karyawan
8	Sudiarta (2018), JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 5, No	<i>The Effect of Transformational Leadership, Work Environment and</i>	Lingkungan kerja tidak memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
	1. Maret 2018, Hal 8-32 Available Online at <a href="http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret">http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret</a> DOI: 10.22225/jj.5.1.43 9.8-32	<i>Organization Commitment Toward Job Satisfaction To Increase Employees' Performance of Warmadewa University</i>	
9	Alkurni et al., (2020), JRBM Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, ISSN 2599-0837 (Online) <u>Vol 4, No 2 (2020)</u> ,	Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Pemerintah Kota Serang	1) Terdapat pengaruh signifikan dengan arah hubungan yang positif dari disiplin kerja terhadap komitmen organisasi 2) Terdapat pengaruh signifikan dengan arah hubungan yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dengan arah hubungan yang positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
10	Ishak et al., (2021), VOL. 2 NO. 2 (2020): J. PARADIGMA	Pengaruh Lingkungan Kerja,	Upaya meningkatkan kinerja pegawai,

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
	ADMINISTRASI NEGARA, JUNI 2020	Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan	pimpinan kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan tentang lingkungan kerja
11	Suswihadi (2019), <a href="http://eprint.stieww.ac.id/853/1/171103504%20SUSWIHADI%201-3.pdf">http://eprint.stieww.ac.id/853/1/171103504%20SUSWIHADI%201-3.pdf</a>	Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018	Kinerja pegawai pada Bakesbangpo, DIY belum optimal dikarenakan Kebutuhan SDM belum sesuai dengan komptensinya, Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya serta beban kerja yang tidak sesuai kapabilitas pegawai.
12	Yusnandi et al., (2022), Joernal Ekonomi dan Bisnis , Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, e-ISSN: 2809-9176/ p-ISSN: 2809-9370, Vo.1	Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Airnav Indonesia di Bandara Radin Inten II Lampung	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin terhadap Kinerja

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
	No.1 (2021)		
13	Putriyanti & Setiadi (2021), Joernal Of Indonesian Management (JIM) Vol. 1 No. 2 (2021): June, <a href="https://doi.org/10.53697/jim.v1i2.126">https://doi.org/10.53697/jim.v1i2.126</a>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Hotel Bengkulu	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
14	Muhammad Harunan Rumoning (2018), Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi , Vol. 6 No. 2 (2018): Je Vol 6 No 2 (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat	Hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat melalui komitmen organisasi adalah tidak signifikan. Hubungan tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi adalah signifikan
15	Juniati (2018), Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), Vol 6 No 3 (2018): Volume 6 Nomor	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
	3 Tahun 2018	Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro KPB Mojokerto	komitmen organisasi menunjukkan hasil yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya komitmen organisasi dapat mengintervening pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
16	Paramitadewi (2017), E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
17	Prabowo et al., (2018), VOL. 8 NO. 1 (2018): MARET 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18	<b>Sofyan (2013)</b> , Journal.Unimal.Ac .Id	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
		Kerja Pegawai BAPPEDA	
19	Triastuti (2019), journal of management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN- E 2579-812X <a href="http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview">http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview</a> Volume 2 Number 1 Page (151-160)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
20	Arifin et al., (2016), Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Merdeka Malang, Vol 3, No 2 (2016)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja 2) Terhadap komitmen organisasional pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan