

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya atau terdahulu merupakan bentuk penelitian yang bertujuan membantu peneliti mencari pembandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan dan diharapkan peneliti dapat menemukan inspirasi yang dapat membantu peneliti untuk menunjukkan orisinalitas penelitiannya. Terdapat beberapa sumber acuan studi empiris yang dipakai peneliti dalam proses penelitian, antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
Febriastuti et al., (2015)	<i>“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kerja Sama Teknik Luar Negeri di Kementerian Sekretariat Negara”</i>	Penelitian ini menerapkan analisis data kuantitatif dengan korelasi Rank Kendall	Variabel beban kerja dan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai 1,02%, lalu untuk nilai sisa 98,98% yang menjadi pengaruh kinerja pegawai adalah faktor

			lainnya antara lain kedisiplinan, kemampuan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan masih banyak lagi.
Sulistiyowati & Muazansyah (2018)	<i>“Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout”</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data <i>The Structural Equation Model</i> (SEM)	<p>1. Beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja dosen di Universitas seluruh Indonesia secara signifikan kearah negatif</p> <p>2. Beban kerja tidak mempengaruhi <i>burnout</i> dosen Universitas seluruh Indonesia kearah negatif</p> <p>3. Kesejahteraan dosen mempengaruhi kepuasan kerja dosen di</p>

			<p>Universitas seluruh Indonesia secara signifikan kearah positif</p> <p>4. Kesejahteraan dosen tidak mempengaruhi <i>burnout</i> dosen Universitas di seluruh Indonesia secara signifikan kearah positif</p> <p>5. Kepuasan kerja mempengaruhi <i>burnout</i> dosen Universitas seluruh Indonesia secara signifikan kearah positif</p>
Syauqi (2019)	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Palmerah Kota</i>	Menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan rumus statistik persamaan	Gaya kepemimpinan dan disiplin sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai

	<i>Administrasi Jakarta Barat</i>	regresi sederhana, uji t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi	secara signifikan di Kecamatan Palmerah Kota Administrasi Jakarta Barat. Nilai gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,626 sedangkan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,389.
Hayati et al., (2016)	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya”</i>	Menerapkan metode penelitian kuantitatif serta menerapkan teknik analisis linear berganda	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan signifikan. Dibuktikan dengan F Hitung bernilai 72,006 lebih besar dari F Tabel yang bernilai 2,676 ($72,006 > 2,676$) serta nilai

			signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05)
Taufik et al., (2020)	<i>“Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Transportasi Bappenas”</i>	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	1. Berdasarkan (Uji-F) diketahui terdapat bahwa pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Direktorat Transportasi Bappenas 2. Berdasarkan (Uji-t) variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh

			<p>positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Direktorat Transportasi Bappenas.</p> <p>3. Dari hasil hitung koefisien determinan (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup erat terhadap kinerja pada Pegawai Direktorat Transportasi Bappenas</p>
Revanggi (2023)	<i>“Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo (Studi Pada Undang-Undang</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan aplikasi SmartPLS	Variabel Beban Kerja memiliki dampak positif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur

	<p><i>Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020)</i>”</p>	<p>untuk menguji hipotesis.</p>	<p>sebesar 0,177 dan nilai <i>p-value</i> sebesar 0,004 < 0,05, sehingga H_{a1} diterima. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,445 dan nilai <i>p-value</i> sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_{a2} diterima. Sehingga Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV. Segoro Kidul Probolinggo.</p>
--	---	---------------------------------	---

Sumber: Revanggi (2023), diolah dari beberapa sumber

B. Kerangka Dasar Teoritik

1. Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan

a. Beban Kerja

1) Pengertian Beban kerja

Beban kerja diartikan sebagai suatu hal yang penting dalam pekerjaan dimana dapat mempengaruhi sikap dan tindakan individu dalam menyelesaikan beban pekerjaan serta melaksanakan kewajibannya. Hakekatnya semua pekerjaan adalah beban kerja untuk pekerja. Beban fisik dan beban mental juga dapat diartikan sebagai beban kerja.

Menurut Munandar (2011) dalam Taufik et al., (2020) menjelaskan pengertian dari beban kerja yaitu tanggung jawab yang ditujukan kepada individu supaya kewajibannya dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan potensi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja juga dapat berarti tanggung jawab yang dilimpahkan oleh pemimpin kepada karyawan agar bisa terselesaikan sesuai dengan waktu yang disepakati menggunakan keahlian yang dimiliki karyawan.

Beban kerja tiap pekerja menurut jenis pekerjaannya sudah ditentukan berdasarkan standar yang ada di perusahaan. Jika seluruh pegawai bekerja sejalan pada standar yang telah diberikan, tidak akan menimbulkan permasalahan. Tetapi, apabila karyawan bekerja tidak sejalan dengan ukuran yang ditetapkan atau bekerja

kurang dari tolak ukur, maka karyawan akan merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berlebih. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja lebih dari standar, maka karyawan akan merasa beban pekerjaan yang diberikan lebih rendah daripada kemampuan ia bekerja (Astianto & Suprihhadi, 2014).

Jika kemampuan yang dimiliki karyawan lebih rendah dari pemberian beban pekerjaan, maka karyawan akan timbul rasa lelah. Dan sebaliknya, apabila kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih tinggi daripada pemberian beban pekerjaan, maka karyawan akan timbul perasaan bosan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Tarwaka (2011) dalam Taufik et al., (2020), menyuarakan pendapatnya mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja, sebagai berikut:

- a) *Time load* atau beban waktu, yaitu banyaknya waktu yang disediakan dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan yang dimaksud yaitu merencanakan, melaksanakan, dan memonitoring.
- b) *Mental effort load* atau beban usaha mental, yaitu besarnya usaha yang diberikan guna menyelesaikan suatu tanggung jawab yang diberikan. Usaha dalam konteks ini yaitu usaha mental.

- c) *Psychological stress load* atau beban tekanan psikologis, yaitu suatu keadaan yang dapat meningkatkan rasa bingung dan frustrasi terhadap pekerjaan yang dilimpahkan.

3) Indikator Beban Kerja

Munandar (2014) dalam Haris (2022) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator beban kerja, antara lain:

- a) Beban Fisik dan Mental

Beban fisik adalah beban pekerjaan yang disebabkan oleh pekerjaan yang akan mempengaruhi kesehatan pekerja misalnya sistem pernapasan, jantung, bahkan alat indera. Beban mental diartikan sebagai beban pekerjaan yang timbul saat karyawan melakukan pekerjaan yang berlebih yang dapat mempengaruhi mental/psikis. Beban mental berhubungan dengan rasa bingung, konsentrasi, dan kewaspadaan.

- b) Beban Waktu

Beban waktu adalah beban pekerjaan yang muncul ketika karyawan diberi tuntutan untuk menyelesaikan kewajiban yang ditujukan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Seperti karyawan dituntut dapat melakukan pekerjaan yang berbeda namun dengan waktu yang sama dan kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- c) Beban Kompetensi Penguasaan Tugas

Kompetensi adalah keterampilan dan keahlian dalam diri seseorang dipergunakan untuk dapat mencapai hasil yang diharapkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kompetensi merupakan hal sangat diperlukan. Semakin baik kompetensi seorang pegawai, maka semakin baik pula dengan kinerja mereka. Ada *soft-skill* yang hebat dan juga ada *hard-skill* yang luar biasa.

Soft-skill yang dimaksud adalah sebuah kemampuan berasal dari sifat bawaan dan tidak dipelajari secara formal, seperti kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis (kreativitas, fleksibilitas, keingintahuan, pola pikir, kemampuan pemecahan masalah, dll), dan kepemimpinan (kemampuan manajemen konflik, pengambilan keputusan, mentoring, supervisi, dll). Selain itu ada *Hard-skill* yang memadai yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari proses pendidikan dan pelatihan, seperti pengetahuan.

4) Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebih akan berdampak kurang baik terhadap karyawan, seperti timbulnya kelelahan fisik dan kelelahan mental. Namun saat karyawan diberikan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan berdampak kurang baik, seperti munculnya rasa bosan terhadap pekerjaan. Rasa bosan tersebut dapat

menyebabkan karyawan menjadi lalai dan kurang perhatian terhadap pekerjaan yang diberikan.

Adapun dampak negatif dari beban kerja yang berlebih yaitu:

a) Turunnya kualitas kinerja

Pemberian beban pekerjaan yang berlebihan dan tidak sebanding dengan keahlian yang memadai berakibat kualitas kerja yang diberikan menurun serta menimbulkan kelelahan fisik. Hal tersebut berdampak pada menurunnya konsentrasi yang berakibat melaksanakan tanggung jawab tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b) Kenaikan tingkat absensi

Pemberian beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan bahkan dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Karyawan yang sakit akan tidak masuk bekerja tentu saja menurunkan tingkat absensi karyawan dan berdampak pada kelancaran kerja dalam organisasi (Irawati & Carollina, 2017).

b. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki pengaruh terhadap orang lain. Sedangkan kepemimpinan merupakan sifat dan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memberi pengaruh

terhadap orang lain, dengan tujuan mendorong suatu organisasi atau kelompok untuk meraih tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dapat diartikan tindakan atau perilaku yang dilakukan pemimpin, yaitu suatu rangkaian memandu suatu golongan dan mempengaruhi golongan tersebut agar tujuan bersama dapat tercapai (Robbins dan Coulter (2012) dalam Taufik et al., (2020)). Baik tidaknya seorang pemimpin dapat diketahui melalui penerapan gaya kepemimpinannya dalam suatu organisasi dan berhasil tidaknya ia dapat mempengaruhi orang lain.

2) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Salah satu faktor yang dapat menentukan tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak dalam suatu organisasi yaitu dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Manajemen organisasi akan berjalan dengan lancar dan karyawan akan memiliki motivasi untuk dapat melaksanakan kewajiban yang diserahkan apabila suatu organisasi memiliki pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Gaya kepemimpinan berperan penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi semua aspek dalam organisasi seperti dapat memajukan produk dan layanan, dapat mengembangkan proses produksi dan sistem informasi. Seorang pemimpin juga diharapkan

mampu mengatasi dan mengendalikan tantangan dimasa depan yang berimplikasi pada organisasi.

Menurut (Taufik et al., 2020), gaya kepemimpinan yakni individu yang mempunyai kekuasaan manajerial sehingga ia mampu memengaruhi individu lainnya. Gaya kepemimpinan juga dapat berarti tingkah laku seseorang secara keseluruhan untuk dapat mempengaruhi tindakan individu lain. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai di suatu organisasi namun belum tentu tepat di organisasi lain (Ahmad et al., 2019). Robbins (2003) dalam Syauqi (2019) menjelaskan bahwa pemimpin yang berhasil tidak mempraktikkan hanya satu gaya kepemimpinan. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan berdasarkan pada situasi yang mereka alami.

3) Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Rivai (2004) dalam Bernhard et al (2017) berpendapat bahwa, ditemukan tiga macam gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai, antara lain:

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini dapat juga dikenali dengan gaya kepemimpinan direktif atau diktator. Gaya kepemimpinan direktif yaitu pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, pemimpin memberikan penjelasan mengenai apa yang harus

karyawan kerjakan, kemudian karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Metode yang digunakan ini yaitu dengan pendekatan kekuasaan guna tercapainya suatu simpulan serta struktur yang berkembang, jadi seseorang yang memiliki keahlian yang amat memiliki keuntungan di organisasi.

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam gaya kepemimpinan ini bawahan dan atasan melakukan kerjasama untuk menyelesaikan permasalahan. Dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis keputusan yang diambil berdasarkan hasil keputusan bersama. Dampak dari penerapan gaya kepemimpinan ini antara lain, bawahan lebih bermoral, lebih mementingkan kepentingan kelompok, mampu bekerja sama, serta mampu mengendalikan diri.

c) Gaya Kepemimpinan Bebas

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin bersifat pasif, pemimpin memberikan kepercayaan secara penuh pada bawahan, serta sifat struktur organisasi tidak mengekang. Peran pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini sebagai pendukung dan akan berpartisipasi apabila diperlukan oleh bawahan.

Pemimpin dapat mempelajari berbagai macam gaya kepemimpinan dan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang ia pelajari menurut kondisi yang sedang dialami dalam organisasi. Seorang pemimpin dapat berganti penerapan gaya kepemimpinan

sesuai dengan pekerjaan yang ia hadapi. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter berpendapat bahwa ia punya hak penuh untuk memaksakan kehendak serta tidak mentoleransi kesalahan yang ada dalam bekerja. Buktinya, karyawan merasa tidak memiliki kenyamanan serta merasa ditekan sehingga berdampak pada *turnover* karyawan, tingginya absensi, dan menurunnya kinerja serta menurunnya produktivitas organisasi. Dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan ini tidak dapat diterapkan pada semua kondisi, dan hanya dapat diterapkan pada kondisi tertentu seperti pada saat menangani karyawan yang susah untuk diatur (Bernhard et al., 2017).

4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2015) dalam Bernhard et al (2017) terdapat empat indikator gaya kepemimpinan diantaranya direktif/instrumental, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut:

- a) Kepemimpinan direktif adalah pemimpin memberikan arahan secara spesifik tentang tata cara dalam menyelesaikan pekerjaan, penetapan jadwal, standar yang harus dipenuhi dan peraturan yang harus dijalankan. Dalam indikator ini pemimpin memberi arahan dan petunjuk kepada bawahan mengenai sikap atau perilaku yang perlu dilakukan serta cara dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Adapun indikator yang

dapat dijadikan tolak ukur meliputi: (1) Pemimpin mempertahankan standar tampilan kerja bawahan. (2) Pemimpin memberitahu cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. (3) Pemimpin menetapkan standar dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b) Kepemimpinan suportif adalah perilaku seorang pemimpin yang bersahabat, ramah, serta memiliki kepedulian terhadap kebutuhan bawahan. Indikator tolak ukurnya yaitu: (1) Pemimpin mudah didekati dan memiliki sikap yang ramah. (2) Pemimpin mendukung penuh karyawan. (3) Pemimpin memuji karyawan yang bekerja dengan baik.
- c) Kepemimpinan partisipatif adalah sikap dan sifat pemimpin yang mengikutsertakan bawahan di setiap mengambil keputusan, mengharapkan pendapatnya, memikirkan kembali pendapat tersebut, serta tak jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk membuat keputusan. Indikatornya adalah: (1) Pemimpin menerima pendapat bawahannya sebelum memutuskan sesuatu. (2) Pemimpin ikut berpartisipasi jika karyawan mengalami kendala dalam pekerjaan. (3) Pemimpin sering menyelenggarakan diskusi untuk menengahi suatu permasalahan sehingga langkah akhir yang dijalankan merupakan hasil kesepakatan bersama.

d) Kepemimpinan berorientasi prestasi adalah tindakan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempermudah bawahan agar tumbuh rasa motivasi untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberi, dan memberikan hadiah apabila bawahan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Indikatornya yaitu: (1) Pemimpin menentukan tantangan dan tujuan. (2) Pemimpin mengharapkan bawahan berkinerja tinggi. (3) Pemimpin memberi hadiah jika bawahan memperoleh prestasi yang diinginkan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Karyawan atau Pegawai

Menurut KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan atau pegawai merupakan seseorang yang dipekerjakan di suatu organisasi tertentu (pemerintah, perusahaan dan lain-lain). Karyawan atau pegawai merupakan kumpulan individu yang melaksanakan kegiatan secara bersama-sama dengan tujuan dapat memberikan kontribusi terhadap direktur, ketua, pemimpin dan lainnya untuk mengurus sesuatu. Karyawan atau pegawai juga dapat berarti seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan.

b. Disiplin Karyawan

Disiplin merupakan perilaku hormat, menghargai, taat dan patuh pada aturan yang ada, secara tertulis ataupun tidak tertulis, serta

mampu melakukan dan tidak menolak diberi sanksi apabila tidak mematuhi atau melanggar tanggung jawab yang telah diberikan (Djiko et al., 2017)

c. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bersumber dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yang dapat diartikan dengan hasil capaian seseorang atau suatu hal yang sudah diperoleh individu secara sungguh-sungguh. Kinerja juga dapat berarti hasil kerja seseorang secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh individu dengan mengerjakan tugas yang dibebankan dengan rasa tanggung jawab (Mangkunegara (2011) dalam Taufik et al., 2020). Menurut Robbins (2006) dalam Lie & Siagian (2018) kinerja merupakan tolak ukur dari hasil kerja yang diharapkan organisasi dalam bentuk melaksanakan suatu hal secara sungguh-sungguh.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) dalam Adamy (2016) bahwa faktor – faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan, merupakan banyaknya tugas yang didapatkan oleh seseorang sebagai syarat dari standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan, merupakan kesesuaian dari hasil kerja setiap individu didalam organisasi atau syarat tertentu yang harus dilaksanakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

- 3) Ketepatan Waktu, merupakan pekerjaan yang terselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang disepakati.
- 4) Kehadiran, adalah rasa tanggung jawab karyawan untuk datang dan bekerja sehingga ia menyelesaikan kewajiban yang diberikan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, adalah kemampuan individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan bersama dengan dua orang atau lebih, dapat diartikan juga dengan kesanggupan individu untuk bisa menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan bersama dengan orang lain. Karena tidak semua pekerjaan dapat terselesaikan hanya dengan satu orang. Terdapat pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh dua atau lebih karyawan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Organisasi dibentuk berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila setiap karyawan dapat memahami indikator-indikator dalam kinerja yang menjadi peran penting dalam hasil akhir pekerjaannya. Indikator kinerja yakni alat ukur ditujukan untuk menilai sampai mana tingkat capaian kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2006) dalam Lie & Siagian (2018) bahwa terdapat beberapa indikator yang dipergunakan agar tahu akan kinerja yang diberikan karyawan baik atau tidak pada perusahaan. Indikator-

indikator tersebut ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan bertanggung jawab, berikut penjelasannya:

- 1) Kuantitas kerja, merupakan banyaknya capaian dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu.
- 2) Kualitas kerja, merupakan ketepatan dari capaian pekerjaan yang dilakukan karyawan berlandaskan prinsip yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan waktu, yakni kesesuaian penggunaan waktu agar kewajiban yang diserahkan dapat terselesaikan.
- 4) Bertanggung Jawab, adalah rasa sadar yang dimiliki oleh karyawan terhadap kewajiban yang diberikan agar dilaksanakan sesuai dengan prosedur organisasi.

Indikator-indikator kinerja karyawan yang sudah dijelaskan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan harus berlandaskan pada aturan-aturan yang ada di dalam organisasi, karyawan juga diharuskan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu dan benar.

3. Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 berisi mengenai usaha mengatur cara memberdayakan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi, memberi alat pelindung, kelancaran, untuk meningkatkan ekonomi investasi, meningkatkan alat pelindung dan mensejahterakan buruh atau tenaga kerja serta mempercepat proyek nasional yang strategis.

Yang diwujudkan dengan cara melakukan perubahan pada Undang-Undang yang tidak memberi dukungan terhadap keseimbangan jaminan cipta kerja. Maka, dibuat inovasi atau hukum lain yang mampu memberi penyelesaian terhadap masalah yang ada. Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dibuat oleh pemerintah bertujuan untuk mencukupi hak penduduk dalam mendapatkan mata pencaharian serta pemeliharaan hidup yang lebih patut. Undang-Undang ini dibuat juga bertujuan sebagai alat pelindung para pekerja serta diharapkan dapat berperan untuk memberi dukungan terhadap ekosistem investasi (UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Pasal 80).

Didalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2022 terdapat suatu bab yang membahas tentang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai hak-hak karyawan mulai dari mempekerjakan tenaga asing, upah karyawan, masa bekerja, perjanjian kerja, pemutusan masa kerja, jam kerja, cuti bekerja, uang penghargaan dan masih banyak lagi. Namun yang akan dijadikan dasar penelitian ini yaitu terdapat pada pasal 154A yang berisi atasan memberi perintah kepada bawahan agar melakukan beban pekerjaan yang tidak ada dalam perjanjian kerja.

Dari pasal tersebut karyawan berhak mengajukan pemutusan hubungan kerja apabila pihak perusahaan memberi kebijakan kepada karyawan untuk melakukan beban kerja di luar yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. Hal tersebut membuat karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja karena merasa pekerjaan yang diberikan

bukan tanggungjawabnya. Pemberian pekerjaan yang diberikan diluar *jobdesk* kerja dapat menjadi beban bagi karyawan.

Beban kerja yang diberikan tersebut akan berdampak baik dan berdampak buruk bagi karyawan. Dampak baik dari pemberian beban kerja yaitu karyawan tersebut memiliki nilai lebih di mata perusahaan karena dapat mengerjakan pekerjaan diluar yang telah diperjanjikan. Karyawan tersebut juga mendapatkan pengalaman kerja lebih dibanding karyawan lain, dan apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan diluar perjanjian pada waktu yang telah ditentukan dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kerja bagi perusahaan.

Namun beban kerja yang berlebih juga berdampak tidak baik bagi karyawan. Dampak tersebut seperti karyawan merasa kelelahan, merasa tidak fokus bekerja dan melakukan kesalahan yang berulang dalam bekerja, mulai muncul rasa malas bekerja karena perusahaan selalu memberikan pekerjaan diluar yang diperjanjikan yang nantinya berakibat karyawan tersebut sering absen bekerja, datang terlambat, dan bahkan dapat membuat karyawan tersebut merasakan stres. Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan peran kepemimpinan agar beban yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya.

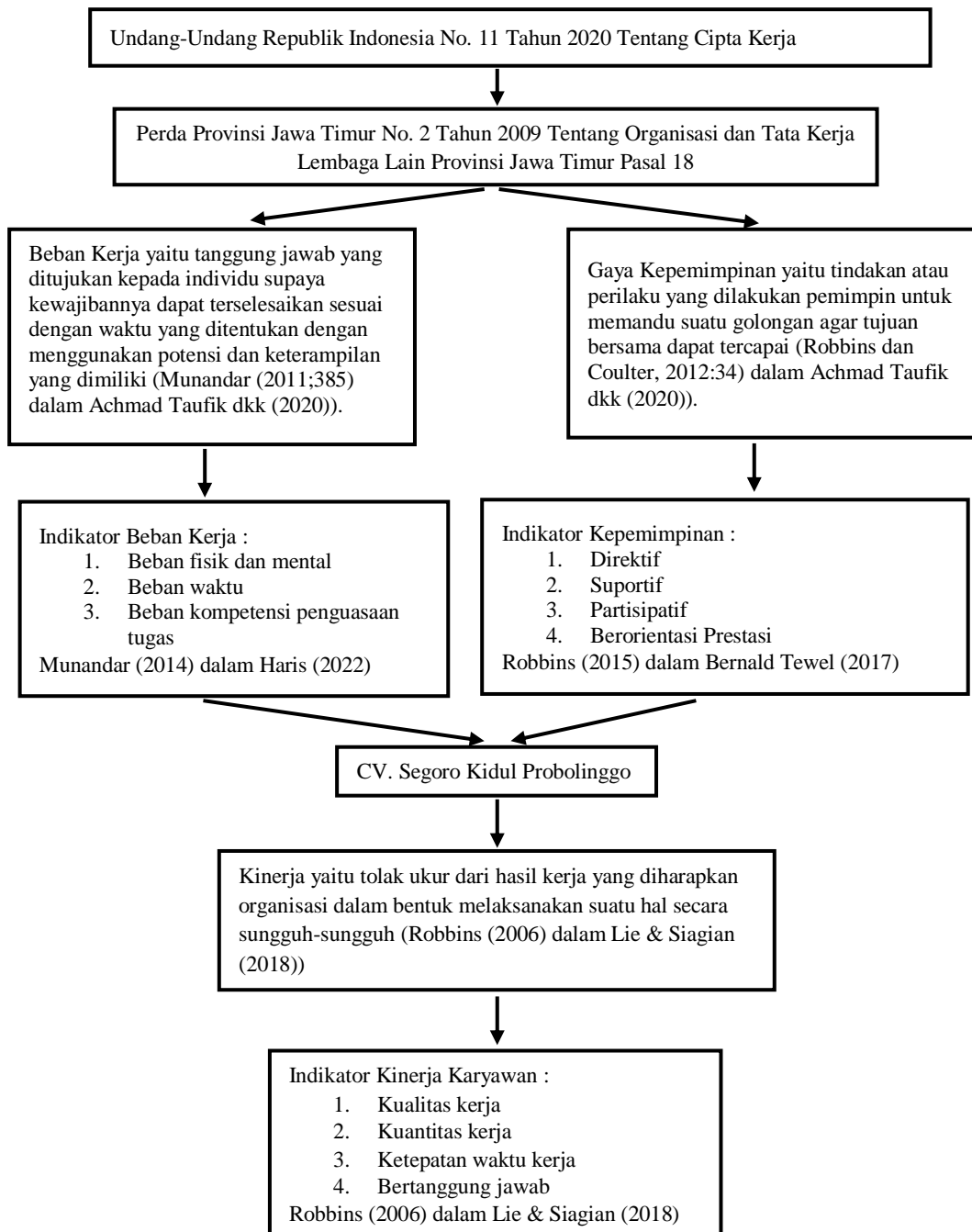
Pada setiap organisasi terdapat pemimpin yang bertugas memberdayakan dan mengarahkan kemampuan seluruh anggota didalam organisasi dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pemimpin memiliki caranya sendiri dalam menerapkan gaya

kepemimpinannya agar dapat mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku seseorang secara keseluruhan agar dapat mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan pada suatu organisasi dapat dianggap tepat dan dapat dianggap kurang tepat di organisasi lainnya (Bernhard et al., 2017).

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian sebelum ini yang dijadikan dasar dalam penelitian ini, maka model kerangka pemikiran di penelitian ini ialah:

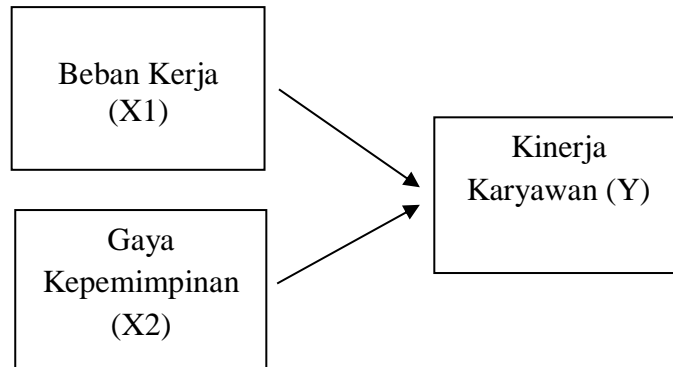
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Revanggi (2023)

D. Hipotesis Penelitian

Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian



Sumber: Revanggi (2023)

Hipotesis adalah dugaan sementara yang bertujuan dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Hipotesis dapat berarti juga simpulan yang belum selesai atau sementara dari rumusan masalah penelitian, karena sifatnya yang sementara diperlukan pembuktian tentang kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikiran dalam penjabaran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Ha1: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo

Ha2: Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo

Ho1: Tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo

Ho2: Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo