

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM), sebab potensi yang dimiliki sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha mencapai keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi harus membuat orang-orang yang ada didalamnya bekerja dengan sungguh-sungguh, giat dan memiliki keinginan untuk mendapat pencapaian kerja optimal. SDM sebagai tokoh sentral yang dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Didasarkan pada hubungan antara perusahaan dan para karyawan merupakan suatu hubungan yang dapat memberi keuntungan. Perusahaan akan menginginkan keuntungan besar, sedangkan pada sisi lain karyawan juga mengharapakan kebutuhannya dapat dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan memiliki tuntutan untuk mendapatkan, mengembangkan dan juga mempertahankan SDM, karena dinamika lingkungan akan selalu berubah. Peran dari SDM dapat tercermin ketika kebutuhan di perusahaan telah terpenuhi dengan implementasi strategi yang telah di buat oleh manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia sebagai modal pertama yang dapat memberikan kontribusi melalui berbagai strategi, dikarenakan setiap individu dapat menuangkan ide, kreativitas, tenaga, dan kemampuan individu yang dimilikinya guna mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Manusia akan selalu menjadi dominan dan berperan aktif dalam menjalankan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan, karena manusia adalah sumber dari adanya perencanaan, seorang eksekutor dan penentu keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu korporasi dalam memenuhi tujuannya, akan bergantung dengan SDM yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia(MSDM) mempunyai peran penting di perusahaan mempunyai peran penting untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan personal serta keterampilan

karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan dan memastikan sarana dan prasarana telah memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan. SDM dapat dikatakan berbeda dibandingkan sumber daya lain yang ada, misalnya sumber daya alam dan modal. Dalam mengarahkan SDM bukanlah hal mudah, sebab setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda mulai dari latar belakang, cara pandang, sifat, dan lainnya.

Saat ini kemajuan dalam dunia bisnis terus mengalami peningkatan, kondisi ini mengakibatkan tingginya tingkat persaingannya. Dengan perkembangan dunia bisnis tersebut, tentunya setiap perusahaan akan mengalami masalah yang semakin kompleks karena banyaknya pesaing yang ada. Perusahaan mempunyai tuntutan untuk mencapai targetnya melalui peningkatan kualitas dalam pelayanan SDM. Dengan peningkatan kualitas SDM mampu membuat karyawan untuk selalu menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kualitas SDM tentu didukung dengan kemampuan kerja yang baik dari setiap individu, beban kerja yang tepat serta adanya penerapan disiplin kerja.

Pandemi Covid-19 yang mewabah di dunia khususnya di negara Indonesia telah berjalan dua tahun. Kondisi pandemi yang terus menerus ini memberikan dampak kepada beberapa perusahaan, sampai perusahaan harus gulung tikar. Begitupun untuk karyawan, karena banyak karyawan yang terpaksa harus kehilangan pekerjaannya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan disebabkan oleh adanya kebijakan pemerintah yang memberlakukan aturan PSBB, PPKM dan *lockdown*. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi DKI Jakarta ialah dinas pemerintahan yang juga menerapkan kebijakan aturan pemerintah tersebut. Pandemi Covid 19 mampu merubah kehidupan manusia secara signifikan, karena kondisi ini banyak menumbuhkan masalah-masalah baru. Salah satu masalah yang dirasakan oleh para karyawan adalah timbulnya beban kerja yang meningkat karena beban kerja saat ini berhubungan dengan Covid-19 dan belum pernah dilakukan sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil pencapaian yang didapatkan individu maupun kelompok didalam organisasi, baik diukur dengan data angka atau data kualitatif tulisan. Kinerja ini harus sejalan dengan penetapan tugas dan juga tanggung jawab yang telah dibuat dan disepakati bersama sebagai acuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Secara lebih singkat, kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang individu atau karyawan ketika telah selesai menjalankan tanggung jawab dan tugas-tugasnya. Apabila kinerja karyawan rendah, mampu memberikan efek negatif untuk perusahaan, misalnya karyawan malas bekerja, tidak disiplin, kurang berprestasi. Melakukan kegiatan guna memajukan bisnis di perusahaan adalah salah satu bentuk kinerja. Dalam hal ini, karyawan merupakan aspek yang menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Melakukan penilaian kinerja penting dilakukan oleh perusahaan untuk memantau apakah setiap karyawan sudah menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya sesuai harapan perusahaan. Saat ini persaingan dan kompetisi semakin ketat dalam dunia bisnis, diharapkan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja menunjukkan perilaku atau tindakan yang nyata dilakukan oleh setiap karyawan sebagai bentuk prestasi kerja. Kinerja karyawan dianggap paling penting bagi organisasi karena kesuksesan pencapaian target di dalam organisasi dapat terwujud ketika organisasi mempunyai kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan harus ditingkatkan dan dijaga agar semakin baik demi membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, atasan/HR harus memiliki standar kinerja yang tepat guna agar tidak menimbulkan adanya masalah. Pemberitahuan mengenai kinerja karyawan dibutuhkan jika seorang atasan ingin merubah sistem kinerja yang telah ada. Karyawan harus menanamkan jiwa semangat yang tinggi dan giat untuk mencapai harapan yang diinginkan dengan bekerja. Ketika karyawan mempunyai antusiasme yang besar, maka untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih cepat dan efektif. Suatu tugas apabila dikerjakan secara tepat, cepat dapat mewujudkan hasil kinerja yang baik untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Hana Umi Majid, 2022

PENGARUH WORK ABILITY (KEMAMPUAN KERJA), BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap hasil kesuksesan perusahaan, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya melalui kemampuan kerja yang terus ditingkatkan. Kemampuan memiliki arti yaitu sifat yang melekat sejak dahulu atau telah ditelaah yang memungkinkan individu memperlihatkan skill yang dimiliki guna dapat menyelesaikan tugasnya. Kemampuan dapat disebut juga kapasitas seseorang dalam menjalankan berbagai tugas dan Pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja baik, tentunya mempunyai kinerja yang baik juga, dengan begitu karyawan mampu mengerjakan tugasnya sesuai standar perusahaan. Karyawan dengan kemampuannya pada pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang ditetapkan kan adalah suatu pengaktualan dari konsep pengetahuan kecerdasan dan keterampilan yang dipunyai pada tiap individu yang bekerja yaitu karyawan. Kemampuan kerja dianggap hal yang penting bagi karyawan, karena karyawan harus menyesuaikan diri di lingkungan perusahaan, karena pimpinan perlu memahami sifat dari setiap individu agar tercipta suasana kerja yang mendukung dan erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat terwujud dengan adanya karyawan yang memiliki semangat kerja besar, kemampuan kerja dan keterampilan sehingga hasil yang diperoleh sesuai dan memuaskan. Pada kenyataannya di lapangan, tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai harapan organisasi. Terkadang, karyawan dengan kemampuan sesuai harapan organisasi, tidak memiliki semangat kerja yang besar, dan berdampak pada kinerjanya yang tidak berdasarkan harapan korporasi.

Aspek selanjutnya yang bisa memberikan dampak kemampuan dalam mencapai target perusahaan adalah Beban Kerja. Beban Kerja terdiri dari sekumpulan tugas, kegiatan atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja telah ditentukan berdasarkan standar kerja dan jenis pekerjaannya. Beban kerja yang banyak dan terlalu berat dapat mempengaruhi efisiensi kerja. Untuk mewujudkan kinerja yang baik tentu seorang pimpinan di perusahaan harus

Hana Umi Majid, 2022

PENGARUH WORK ABILITY (KEMAMPUAN KERJA), BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

membagi beban kerja kepada masing-masing karyawan secara adil dan tepat. Dalam suatu perusahaan, karyawan akan diberikan tugas dengan jangka waktu tertentu agar dapat menyelesaikannya secara tepat waktu. Namun, sering kali beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya di perusahaan. Pemberian tugas yang banyak dapat membuat karyawan menunda-nunda pekerjaannya sehingga beban kerja akan semakin bertambah.

Hal fundamental untuk proses pelaksanaan pekerjaan bagi karyawan yang memiliki tugas atau tanggung jawab kerja yaitu kedisiplinan dengan fokus peningkatan kinerja yang dituntut untuk mematuhi segala regulasi yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin merupakan sikap dan kesiapan individu dalam mematuhi aturan dan norma di perusahaan. Disiplin dilaksanakan agar memotivasi karyawan untuk mengikuti berbagai aturan yang ada sehingga dapat mencegah tindakan penyelewengan. Perilaku disiplin dapat mencegah adanya kecerobohan kerja yang dialami karyawan. Apabila kedisiplinan karyawan rendah dan tidak menaati aturan yang ada, tentu memiliki pengaruh pada keefektifan dan keefesiansian kerja. Kedisiplinan yang tidak diterapkan dengan baik, akan terdapat kemungkinan bahwa tujuan perusahaan sulit dicapai dengan efektif dan juga efisien. Karyawan yang memiliki sifat kedisiplinan kerja yang baik mampu mencerminkan *output* yang positif pada proses penyelesaian pekerjaannya yang berorientasi pada peningkatan secara optimal didasari dengan durasi kerja yang mengacu pada prosedur perusahaan sehingga terjadinya konektivitas antar maksud dan tujuan yang telah disepakati bersama-sama.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) dibentuk saat diberlakukannya PerGu No 284 tahun 2016 yang membahas mengenai Organisasi serta juga tata Kerja DLH tahun 2016. DLH terbentuk dari gabungan Dinas Kebersihan serta juga Badan Pengelola Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD). Dinas Lingkungan Hidup ialah instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan di bidang lingkungan hidup. Tugas nya ialah menjalankan penjagaan serta manajemen lingkungan hidup dan menjaga manajemen kesehatan

Hana Umi Majid, 2022

PENGARUH WORK ABILITY (KEMAMPUAN KERJA), BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

lingkungan hidup. Keberhasilan organisasi salah satunya ditunjukkan dari nilai Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (ILKH).

Kinerja individu pada pegawai instansi pemerintah di DLH bisa ditemukan dari pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dibuat setiap tahunnya. Berdasarkan laporan SKP seluruh pegawai DLH Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 dapat diketahui bahwa belum semua pegawai mencapai kinerja yang baik. Berikut ini tabel untuk penilaian hasil Efektivitas staf Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta dalam tahun 2020 :

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta 2020

No	SKP	Target %	Realisasi	Skor (%)
1	Pelayanan	85	82,33	8,23
2	Integritas	85	82,18	8,21
3	Komitmen	85	81,96	81,9
4	Disiplin	85	81,91	81,9
5	Kerja Sama	85	81,97	81,9
6	Kepemimpinan	85	84,82	84,8
Rata-rata				57,82

Sumber: Hasil penilaian kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta 2020

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat hasil penilaian Efektivitas staf Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, yang memiliki target dari setiap komponen penilaian sebesar 85. Namun, dari 6 komponen penilaian yang terdiri dari Nilai pelayanan, nilai integritas, nilai komitmen, nilai disiplin, kerja sama dan juga kepemimpinan dapat dilihat bahwa belum ada komponen yang melampaui nilai target 85. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta 2020 masih belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta yang

Hana Umi Majid, 2022

PENGARUH WORK ABILITY (KEMAMPUAN KERJA), BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa di masa pandemi Covid-19 sangat membawa pengaruh besar terhadap performa kerja karyawan. Penerapan *Work From Home* (WFH) membuat karyawan harus menyesuaikan diri terhadap kondisi saat ini, terutama dalam penggunaan teknologi dalam bekerja. Pada kenyataannya karyawan tidak semuanya memiliki fasilitas kerja yang sesuai standar kantor memadai apabila bekerja secara *daring*. Fakta ini lah yang membuat karyawan tetap melaksanakan kerja *Work From Office* (WFO) dan tetap pergi ke kantor walaupun mendapat jadwal WFH. Karyawan mengeluhkan bahwa apabila bekerja di rumah banyak hambatan berupa kendala jaringan, konflik keluarga serta fasilitas kerja.

Tabel 2. Rekapitulasi Keadaan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta Berdasarkan Pendidikan

LOKASI KERJA	NON SD	S D	S L T P	S L T A	SARJANA MUDA	SARJANA	PASCA SARJANA	S 3	JUMLAH
DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA	0	5	2	43	11	71	28	0	160

Dari tabel diatas diketahui bahwa cukup banyak karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta yang latar belakang pendidikannya dibawah tingkat sarjana yang menunjukkan sebanyak 31,25% atau sejumlah 50 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian, tingkat pendidikan mempengaruhi performa kerja karyawan, karena semakin tinggi latar belakang pendidikan akan lebih menjamin tingkat kesesuaian antara kemampuan individu dengan penempatan bidang pekerjaan. Pimpinnan memberikan penugasan cenderung bersifat mendadak dan harus selesai dengan waktu yang cukup singkat. Hal ini lah yang membuat beban kerja karyawan menumpuk dan waktu pengerjaan menjadi mengulur tidak mengikuti aturan jam kerja yang sudah ditentukan.

Jam masuk kantor pada masa pandemi yaitu datang jam 08.00, pulang jam 15.00 serta masih ditemukan karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu. Hal yang menjadi penyebab masalah ini salah satunya karena adanya beban kerja banyak dan belum selesai dikerjakan walaupun jam telah menunjukkan waktu pulang.

Berdasarkan data dan permasalahan yang telah dijelaskan, dapat diperkuat dengan adanya kesenjangan penelitian atau *Research Gap* dari masing-masing variabel. Fenomena dalam penelitian yang sudah dijelaskan, sejalan pada riset yang dilaksanakan oleh Nurhaedah dkk (2018) bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta mampu disimpulkan bertambah tinggi kemampuan kerja sehingga kinerja karyawan akan bertambah meningkat. Karyawan tersebut cenderung bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan bidangnya dan dapat menyesuaikan kualitas hasil pekerjaan. Berbeda pada hasil penelitian Sekartini, N. L. (2016) memberi hasil Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang negatif serta juga signifikan terhadap kinerja. Artinya kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Wamadewa.

Riset yang membahas pengaruh beban kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan Andriani dkk (2020) yang memberi hasil terdapat pengaruh positif, variabel Beban Kerja terhadap Kinerja. Beban kerja yang berpengaruh positif memiliki arti kinerja karyawan bisa meningkat jika beban kerja diberikan dengan baik. Adapun perbedaan, hasil penelitian Rolos, J.K dkk (2018), memberi hasil Beban Kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja. Hanya 17% pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan terdapat variabel lain diluar penelitian yang berdampak besar terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwaraya. Berdasarkan riset ini dapat disimpulkan, apabila beban kerja meningkat, mampu memperpendek potensi kinerja serta berlaku kebalikannya, jika beban kerja merosot dapat menumbuhkan potensi kinerja.

Kemudian riset dilaksanakan juga oleh Kristianti dkk (2021) dengan hasil Disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dikuatkan dengan besarnya korelasi 0,653 yang berarti saling berhubungan kuat hubungan yang kuat. Berbeda penelitian yang diteliti oleh Suriati dkk tahun (2017), bahwa hasil disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai probabilitas sebanyak 0,003 yang berarti $< 0,05$.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut variabel apa saja pada riset ini, yang memang benar bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara, riset ini juga didasari oleh keingintahuan penulis mengenai pengaruh *Work Ability*, Beban Kerja serta variabel Disiplin Kerja, apakah akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan atau sebaliknya yaitu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembahasan mengenai data serta masalah tentang karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta juga menjadi alasan penulis ingin memperdalam penelitian. Oleh sebab itu, dengan ini penulis tertarik akan mengusulkan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *WORK ABILITY* (KEMAMPUAN KERJA), BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA”**

I.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan penjabaran dari latar belakang tersebut, sehingga permasalahan-permasalahan yang akan dikaji pada riset ini ialah:

- a. Apakah *Work Ability* (Kemampuan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
- b. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?

- d. Apakah *Work Ability*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?

I.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan penjabaran dari rumusan masalah tersebut, sehingga riset ini bertujuan sebagai:

- a. Guna mengetahui, membuktikan dan menganalisis Pengaruh *Work Ability* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta
- b. Guna mengetahui, membuktikan dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta
- c. Guna mengetahui, membuktikan dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta
- d. Guna mengetahui, membuktikan dan menganalisis Pengaruh *Work Ability*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dalam riset ini ialah:

1. Manfaat Teoritis

Riset ini diharap mampu menjadi sumber referensi atau untuk acuan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya serta mendapat banyak referensi kajian teoritis di bidang ekonomi. Penulis juga mampu menerapkan ilmu yang didapatkan selama menjalani perkuliahan pada Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

riset ini diharap bisa dijadikan bahan peninjauan serta pengarahannya untuk menyempurnakan dan mengembangkan kebijakan yang telah dibuat oleh Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, khususnya yang berhubungan dengan Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja serta kinerja karyawan, alhasil perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

b) Bagi Penulis

Diharap riset ini bisa digunakan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Harapannya, jika penulis mengalami situasi tersebut di tempat nantinya penulis bekerja, penulis bisa dapat menemukan solusi dari permasalahan tersebut.