

BAB II LANDASAN TEORI

A. Variabel Penelitian

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12 tahun 2008, beban kerja merupakan suatu besaran dalam pekerjaan yang ditanggung oleh jabatan atau unit organisasi serta merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu kerja karyawan. Norma waktu merupakan waktu yang normal dan benar-benar digunakan secara efektif dengan kondisi nyata oleh si penerima jabatan atau unit (karyawan) supaya tugas dan pekerjaan selesai dengan tepat waktu.²³

Menurut Hart dan Staveland, beban kerja adalah “*a hypothetical construct that represents the cost incurred by a human operator to achieve a particular level of performance. Thus, our definition of workload is human-centered, rather than task-centered*”.²⁴ Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa adanya suatu hal yang diwakili oleh biaya yang dikeluarkan manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Dan beban kerja ini terpusat pada manusia itu sendiri, bukan pada tugas.

Sedangkan dalam penelitian Isnia Prijayanti menjelaskan bahwa menurut Hart dan Staveland, beban kerja adalah sebuah perbedaan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan tugas yang

²³Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 “*Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*” 2008. H. 2

²⁴ Sandra G. Hart, Lowell E Staveland, *Development Of NASA-TLX (Task Load Index): Results Of Empirical And Theoretical Research*, California

diterima, dan beban kerja ini dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.²⁵

Menurut Tarwaka, beban kerja adalah hasil dari perbedaan antara kemampuan atau kapasitas kerja individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan. Pekerjaan manusia memiliki komponen mental dan fisik, sehingga setiap karyawan memiliki tingkat pembebanan kerja yang berbeda tergantung pada jenis pekerjaannya.²⁶

Menurut Gartner dan Murphy “*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishmen*”. Beban kerja atau *workload* adalah sekumpulan dalam satu tuntutan tugas, sebagai usaha, dan sebagai aktivitas atau prestasi. Beban kerja (*workload*) bertujuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu yang ditentukan serta kinerja yang ditentukan bisa optimal.²⁷

Menurut Munandar, beban kerja merupakan tugas pekerjaan yang diberikan untuk karyawan agar diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan serta keterampilan dan potensi dari tenaga kerja harus digunakan.²⁸

Menurut Huey dan Wickens yang di kutip dari Ika Nur Afia menjelaskan, beban kerja merupakan serangkaian kewajiban yang

²⁵Isnia Prijayanti, “*Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan Di PT X*”, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015, H.23

²⁶Tarwaka, Solichul Bakri, dan Lilik Sudiajeng “*Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*” (Surakarta: Uniba Press, 2004) H.94

²⁷Valerie J.Gawron. “*Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*.” (London, New York: CRC Press, 2000) H. 87

²⁸Ashar Sunyoto Munandar. “*Psikologi industri dan organisasi*”. (Jakarta: UI-Press , 2001)

harus dilaksanakan yang kadang memiliki kendala waktu yang besar.²⁹

Dari beberapa penjelasan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang wajib karyawan selesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan yang akan membutuhkan aktifitas fisik dan mental.

b. Dimensi Beban Kerja

Dimensi yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Hart dan Staveland adalah sebagai berikut:

1. *Physical demand* adalah pada dimensi ini berkaitan dengan seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan oleh seseorang dan seberapa mudah atau berat aktivitas fisik yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, dimensi ini berkaitan dengan seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.
2. *Mental demand* yaitu berkaitan dengan seberapa banyak aktivitas mental dan persepsi yang diperlukan seseorang dan seberapa mudah aktivitas mental yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, dimensi ini berkaitan dengan seberapa banyak aktivitas mental yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugasnya.
3. *Temporal demand* yaitu berkaitan dengan seberapa banyak tekanan waktu yang dirasakan oleh seseorang dan berkaitan

²⁹Ika Nur Afia. "Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt. Viccon Modern Industry" Skripsi Unesa Surabaya.

dengan seberapa cepat atau lambat dalam mengerjakan tugasnya.

4. *Performance* yaitu berkaitan dengan seberapa sukses atau berhasilkah seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. *Effort* yaitu berkaitan dengan seberapa keras usaha yang dilakukan seseorang baik secara mental maupun fisik. Usaha ini dilakukan ketika ingin menyelesaikan pekerjaan, agar tidak menambah beban bagi seseorang.
6. *Frustration level* yaitu berkaitan dengan sikap frustrasi seperti merasa tidak aman, putus asa, stress, dan lain sebagainya terhadap tugas yang dikerjakan.³⁰ Sikap frustrasi itu dapat muncul ketika seseorang merasa kurang puas terhadap pekerjaan maupun hasil dari pekerjaannya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja karyawan yang teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.³¹

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno, disiplin kerja adalah perilaku di mana karyawan dengan sukarela mematuhi dan mengikuti norma serta peraturan yang berlaku di

³⁰Sandra G. Hart, Lowell E Staveland, *Development Of NASA-TLX.*, H. 32

³¹Malayu S.P. Hasibuan. "Manajemen Sumber Daya Manusia"(Jakarta: Bumi Aksara, 2007) H. 194.

sekitarnya. Disiplin kerja yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi perusahaan, tetapi jika kurang disiplin, hal tersebut dapat menjadi hambatan dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan.³²

Menurut Muchdarsyah yang dikutip oleh Lijan, disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu atau kelompok dalam patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.³³

Menurut Veithzal Rivai, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh atasan atau pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai, dengan tujuan mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.³⁴

Dari penjelasan definisi diatas maka bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah perilaku kesedian maupun kesadaran dari dalam diri karyawan untuk menaati dan mematuhi aturan yang dibuat oleh organisasi perusahaan. Disiplin dibutuhkan agar tujuan organisasi bisa tercapai, berguna menjaga efisiensi dengan cara mencegah dan mengoreksi pekerjaan karyawan. Jika tidak ada disiplin kerja karyawan, dirasa sulit untuk organisasi mewujudkan suatu tujuan.

³²Edy Sutrisno. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Jakarta: Prenadamedia, 2009) H.86

³³Lijan Poltak Sinambela. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) H.335

³⁴Veithzal Rivai. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik”* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Lijan Poltak, memiliki dua jenis disiplin kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan sebuah usaha guna mendorong karyawan untuk mematuhi dan mengikutisegala pedoman sertaperaturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif berfungsi sebagai pendorong agar karyawan bisa berdisiplin saat bekerja. Cara preventif dimaksudkan supaya karyawan bisa menjaga dirinya pada untuk tidak melanggar peraturan organisasi. Pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab membentuk iklim organisasi yang mendorong serta menerapkan disiplin yang preventif. Di pandangan yang lain, para karyawan harus mengetahui, memahami dan melaksanakan segala pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditentukan pada organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan sebuah usaha guna mendorong karyawan menggabungkan suatu aturan serta mengarahkannya supaya peraturan tetap dipatuhi. Pada disiplin korektif, mengenai karyawan yang tidak mematuhi disiplin bisa dikenai sanksi yang bertujuan supaya karyawan bisa membenahi dan mematuhi peraturan yang sudah ada.³⁵

³⁵Lijan Poltak Sinambela. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) H.336-338

c. Dimensi Disiplin Kerja

Adapun indikator - indikator dari disiplin kerja menurut Veithzal Rivai yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator dasar untuk mengukur disiplin, biasanya karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat bekerja atau absen dari pekerjaan. Dapat dikatakan kehadiran diukur dari ketepatan waktu seseorang dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang mampu mematuhi peraturan kerja tidak akan sampai mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu menerapkan dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan tidak mematuhi prosedur kerja maka selain beresiko bagi dirinya, juga akan beresiko bagi perusahaan.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kepatuhan terhadap standar kerja dapat dilihat melalui jumlah tanggung jawab karyawan pada tugas yang dipercayakan pada dirinya. Dapat dikatakan bahwa, ketika seorang karyawan diberikan tanggung jawab lalu dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan maka seseorang tersebut dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Bekerja dengan etis

Bekerja dengan etis adalah bekerja dengan cara atau sikap yang tidak menyimpang dari etika yang telah diterapkan dalam perusahaan. Apabila karyawan bertindak tidak sopan dalam bekerja maka hal ini disebut sebagai bentuk dari tindakan disipliner. Dapat dikatakan bahwa, apabila karyawan bekerja dengan etis, tidak akan beresiko buruk bagi dirinya maupun bagi perusahaan.³⁶

3. Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu. Produktivitas bisa meningkat jika: 1) jumlah produksi/keluaran meningkat jika jumlah masukan/ sumber daya yang sama; 2) jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil dan 3) produksi / keluaran meningkat didapatkan melalui penambahan sumber daya yang relatif kecil.³⁷

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang senantiasa melakukan perbaikan terhadap apa yang telah dilakukan dalam bekerja, maksudnya individu akan melakukan suatu pekerjaan dengan perkembangan lebih baik dari pada hari sebelumnya guna perusahaan. Sikap ini dapat mendorong

³⁶ Veithzal Rivai. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*” (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)

³⁷ Tarwaka, Solichul Bakri, dan Lilik Sudiajeng “*Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*” (Surakarta: Uniba Press, 2004) H.137

untuk tidak cepat puas sehingga membuat karyawan mengembangkan diri serta meningkatkan kemampuan kerjanya.³⁸

Menurut Manuaba, suatu peningkatan produktivitas bisa tercapai apabila menekan sekecil-kecilnya biaya serta memanfaatkan sumber daya manusia serta meningkatkan keluaran sebesar-besarnya. Produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total.³⁹

Sirait yang dikutip dari Nilawati Fiernaningsih, mendefinisikan produktivitas dasarnya merupakan suatu pemikiran yang selalu memiliki pandangan mengenai mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁴⁰

Dari definisi tersebut, maka produktivitas kerja disimpulkan adalah suatu ukuran kemampuan karyawan dalam mengejar tujuan perusahaan yang bisa terwujud dengan mengoptimalkan kemampuan dan potensi dalam proses bekerjanya. Dan produktivitas karyawan akan terlihat pada perilakunya yang efektif, efisien, kreatif, inovatif, dan konstruktif, serta mampu menghasilkan perbaikan kualitas kerja.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam produktivitas kerja

Menurut Banyak Soedirman dan Tarwaka ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi suatu tinggi rendahnya produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

³⁸Edy Sutrisno. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Jakarta: Prenadamedia, 2009) H.102

³⁹Ibid, H.138

⁴⁰Nilawati Fiernaningsih. *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pg. Kreet Baru Malang”* Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol. 13, No. 1, 2019.

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu ke arah tujuan serta melibatkan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap patuh kepada peraturan yang sudah disepakati bersama.

3. Etos kerja

Etos kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas, sebab etos kerja memiliki pandangan untuk menilai sudah samapi mana karyawan melakukan suatu pekerjaan dan berusaha agar tercapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang karyawan lakukan.

4. Keterampilan

Keterampilan teknis serta manajerial sangat berdampak pada tingkat pencapaian produktivitas. Karyawan akan dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5. Pendidikan

Pendidikan memang harus dikembangkan bisa dari pendidikan formal dan informal. Karena setiap pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang handal hanya bisa dilancarkan melalui ilmu belajar.⁴¹

⁴¹ Tarwaka, Solichul Bakri, dan Lilik Sudiajeng “*Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*” (Surakarta: Uniba Press, 2004) H.139

c) Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hal yang penting pada karyawan yang berada di perusahaan. Melalui produktivitas kerja, diharapkan tugas karyawan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Semua ini dilakukan agar terwujudnya tujuan yang sudah ada sejak awal. Produktivitas dapat diukur melalui beberapa indikator menurut Edy Sutrisno sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah skill atau keterampilan yang dimiliki seseorang dimana dimanfaatkan dengan baik, akan bersifat positif dalam menyelesaikan pekerjaan, namun sebaliknya. Kemampuan karyawan sangat dipengaruhi oleh ketrampilan dimiliki serta profesionalisme karyawan saat bekerja. Hal ini membuat tugas-tugas akan selesai.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Sebagai seorang karyawan harus mampu berupaya untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai sesuai dengan harapan perusahaan. Pencapaian hasil yang bisa dirasakan dengan mengerjakan serta yang menyukai hasil pekerjaannya. Maka, produktivitas harus dimanfaatkan dengan baik saat bekerja. Artinya, ketika seorang karyawan merasa puas dengan hasil yang dikerjakan sangat baik, maka akan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan sebuah usaha menjadi lebih baik dari kemarin. Perubahan yang akan terlihat lebih baik dibanding hari sebelumnya. Semangat yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi diri seseorang maupun bagi perusahaan.

4. Pengembangan diri

Selalu mengembangkan diri agar bisa meningkatkan kemampuan diri karyawan. Pengembangan diri agar bisa menghadapi tantangan dan harapan. Karena, semakin tinggi tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Sama halnya dengan harapan agar menjadi lebih baik saat gilirannya akan sangat berpengaruh pada kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Senantiasa berupaya meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik. Mutu ialah sebuah hasil pekerjaan yang bisa memengaruhi kualitas kerja seorang karyawan. Apabila mutu kerja dari seseorang menciptakan hasil yang bagus, maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pula dan mampu memberikan kepuasan kerja bagi seseorang.

6. Efisiensi

Adanya perbandingan pada hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan serta

keluaran adalah aspek produktivitas berpengaruh signifikan untuk karyawan itu sendiri.⁴²

d) Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Begitu pula menurut pandangan Tuti Soleha, Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai-nilai produktivitas dan dinamika secara sempurna. Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim, sebab dengan bekerja setiap muslim mengaktualisasikan kemuslimannya. Karena manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia di atas dunia. Pada Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Jumuah ayat10:⁴³

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan

⁴²Edy Sutrisno. “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Jakarta: Prenadamedia, 2009) H.104-105

⁴³ Tuti Soleha “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan” Jurnal Islaminomic. Vol. 7 No, 1, April 2016.

hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.⁴⁴

4. Hubungan Antar Variabel

Produktivitas kerja merupakan salah satu variabel dalam kajian ilmu Psikologi. Dimana Produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno adalah sebuah sikap mental yang senantiasa melakukan perbaikan terhadap apa yang telah dilakukan dalam bekerja, maksudnya adalah individu akan melakukan suatu pekerjaan dengan perkembangan lebih baik daripada hari sebelumnya guna perusahaan.⁴⁵

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah beban kerja dimana beban kerja merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ariani, Ratnasari, dan Tanjung menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dimana hasil hubungannya adalah positif yang artinya apabila beban kerja selevel dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan maka mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.⁴⁶

⁴⁴Khoirul Fathoni. “*Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*”
Jurnal Al Tijarah: Vol. 3, No. 1, 2017

⁴⁵ Edy Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Prenadamesia, 2009), H. 102

⁴⁶ Dini Riskhi Ariani, dkk., “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 3, 2020, H. 12

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain beban kerja ialah kedisiplinan. Dimana dalam sebuah pekerjaan, pentingnya pada diri karyawan menerapkan sikap kedisiplinan yang tinggi. Tinggi rendahnya kedisiplinan mampu berpengaruh bagi diri karyawan maupun juga bagi perusahaan.

Menurut Yulk dalam buku Desilia dan Harjoyo menjelaskan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan menurut Moenir, juga menjelaskan bahwa dalam diri karyawan perlu adanya disiplinisasi yang bertujuan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan pekerjaan yang tertib, mempunyai daya guna, dan berhasil. Dimana sikap kedisiplinan ini harus diterapkan karyawan tanpa adanya paksaan melainkan atas kesadaran oleh masing-masing karyawan.⁴⁷

Berdasarkan pada penjelasan terkait hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja dan hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fadzil yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.⁴⁸

⁴⁷ Desilia Purnama Dewi, Harjoyo, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Tangerang : Unpam Press, 2019), H. 93

⁴⁸ Fadzil Hanafi Asnora, *“Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan”*, *Jurnal Ecobisma*, Vol. 07, No. 2, 2020, H. 6

Penelitian lain yang dilakukan oleh Shandra menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana dengan menerapkan disiplin kerja pada karyawan maka mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan nantinya karyawan dengan disiplin yang tinggi akan berprestasi dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.