

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik jika mereka ingin berkembang dan dapat bersaing. Di era globalisasi ini semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan untuk mencapai targetnya. Perusahaan harus dapat mengikuti setiap perkembangan agar dapat bertahan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pelaksanaan setiap kegiatan di perusahaan dan penentu jalannya suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau tujuannya. Menurut Qomariah (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Andriani et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan target yang telah ditentukan. Dalam mencapai kinerja yang optimal terdapat beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya beban kerja yang tinggi, *deadline* kerja yang singkat sehingga mengharuskan karyawan untuk melakukan *multitasking*. Keadaan tersebut secara langsung berdampak pada kemampuan fokus kerja yang berpotensi menimbulkan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Menurut Mahawati et al., (2021) mengatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Pada saat tugas yang diberikan dalam keadaan rendah, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan kinerja tetap optimal. Dengan memberikan beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Kazdal et al., dalam Dewi dan Basrowi (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama.

Selain beban kerja dan disiplin kerja, terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja sebagai variabel intervening. Menurut Muflihini (2024) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemampuan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam bentuk kebutuhan pribadi.

PT. Sumber Inti Pangan didirikan pada tahun 2001 yang bergerak dibidang industri manufaktur makanan. PT. Sumber Inti Pangan berada di Desa Cilowa Kecamatan Kramatmulya Kabupaten Kuningan. Perusahaan ini memiliki karyawan pada akhir tahun 2024 sebanyak 171 orang dengan status karyawan tetap. PT.

Sumber Inti Pangan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Tetapi tujuan ini tidak akan tercapai apabila masih terdapat karyawan yang kurang peduli dengan apa yang akan dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pra survey kuesioner pada karyawan PT. Sumber Inti Pangan yang berjumlah 30 responden menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Pra Survey Kuesioner Beban Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas yang diberikan kepada saya seringkali melebihi kapasitas waktu yang tersedia.	5	16.7	11	36.7	10	33.3	2	6.7	2	6.7	30	100
2	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target.	11	36.7	16	53.3	2	6.7		0	1	3.3	30	100
3	Peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja bagi saya.	8	26.7	15	50	6	20	1	3.3		0	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2024

Keterangan :

F = Frekuensi atau jumlah responden yang menjawab

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil pra survey kuesioner mengenai beban kerja pada persentase pemberian tugas kepada karyawan melebihi kapasitas waktu menyatakan setuju dan sangat setuju 53.4%, menyatakan netral 33.3% dan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 13.4%. Persentase penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target menyatakan setuju dan sangat setuju 90%, menyatakan netral 6.7% dan menyatakan sangat tidak setuju 3.3%. Persentase peraturan yang terlalu banyak dapat menambah beban bagi karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju 76.7%, menyatakan netral 20% dan menyatakan tidak setuju 3.3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja karena pengelolaan beban kerja yang belum optimal.

Tabel 1. 2 Pra Survey Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu datang tepat waktu pada saat bekerja.	5	16.7	8	26.7	1	3.3	16	53.3		0	30	100
2	Saya terkadang tidak mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku diperusahaan		0	12	40	8	26.7	6	20	4	13.3	30	100

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.	10	33.3	19	63.3	1	3.3		0		0	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2024

Keterangan :

F = Frekuensi atau jumlah responden yang menjawab

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil pra survey kuesioner mengenai disiplin kerja pada persentase ketepatan waktu pada saat masuk kerja menyatakan sangat setuju dan setuju 43.4% menyatakan netral 3.3% dan menyatakan tidak setuju 53.3%. Persentase tidak mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku diperusahaan menyatakan setuju 40% menyatakan netral 26.7% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 33.3%. Persentase ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktunya menyatakan setuju dan sangat setuju 96.6%, menyatakan netral 3.3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh disiplin kerja karena ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan yang belum optimal.

Tabel 1. 3 Pra Survey Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang ditetapkan.	9	30	20	66.7	1	3.3		0		0	30	100
2	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari yang diberikan.	1	3.3	5	16.7	10	33.3	12	40	2	6.7	30	100
3	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.	5	16.7	21	70	4	13.3		0		0	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2024

Keterangan :

F = Frekuensi atau jumlah responden yang menjawab

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil pra survey kuesioner mengenai kinerja karyawan pada persentase kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan menyatakan setuju dan sangat setuju 96.7%, menyatakan netral 3.3%. Persentase kemampuan karyawan dalam menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang diberikan menyatakan setuju

dan sangat setuju 20%, menyatakan netral 33.3%, menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 46.7%. Persentase motivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan menyatakan setuju dan sangat setuju 86.7% dan menyatakan netral 13.3%. Dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja akan berhasil apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan kualitas serta terdapat motivasi untuk mencapai target kerja tetapi beban pekerjaan yang banyak dapat menurunkan kinerja, sehingga kinerja karyawan belum optimal.

Tabel 1. 4 Pra Survey Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Motivasi kerja yang baik memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja saya	8	26.7	20	66.7		0	1	3.3	1	3.3	30	100
2	Pekerjaan yang berat dan sulit tidak membuat saya termotivasi dalam bekerja.	3	10	13	43.3	10	33.3	2	6.7	2	6.7	30	100
3	Motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dapat mempengaruhi kinerja saya.	6	20	17	56.7	3	10	3	10	1	3.3	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2024

Keterangan :

F = Frekuensi atau jumlah responden yang menjawab

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil pra survey kuesioner mengenai motivasi kerja karyawan pada persentase motivasi yang baik memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja menyatakan setuju dan sangat setuju 93.4%, menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 6.6%. Persentase pekerjaan yang berat dan sulit tidak membuat karyawan termotivasi dalam bekerja menyatakan setuju dan sangat setuju 53.3%, menyatakan netral 33.3%, menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 13.4%. Persentase pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh atasan menyatakan setuju dan sangat setuju 76.7%, menyatakan netral 10%, menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 13.3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan tetapi pekerjaan yang banyak dapat menurunkan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan belum optimal. Hal ini diperkuat dengan data target dan hasil produksi PT. Sumber Inti Pangan.

Berikut data tabel target dan hasil produksi PT. Sumber Inti Pangan pada tahun 2021 - 2024 :

Tabel 1. 5 Target dan Hasil Produksi PT. Sumber Inti Pangan

No	Departemen	2021		2022		2023		2024	
		Target (kg)	Hasil (kg)	Target (kg)	Hasil (kg)	Target (kg)	Hasil (kg)	Target (kg)	Hasil (kg)
1	Unit 1	2.213.199	2.175.354	1.318.114	1.298.606	945.460	899.321	762.753	748.872

No	Departemen	2021		2022		2023		2024	
		Target (kg)	Hasil (kg)	Target (kg)	Hasil (kg)	Target (kg)	Hasil (kg)	Target (kg)	Hasil (kg)
2	Unit 3	3.411.387	3.317.126	1.576.076	1.568.988	1.185.210	1.185.210	1.368.641	1.314.905
3	Unit 4	1.879.445	1.939.963	1.259.110	1.252.941	1.418.042	1.416.908	1.599.359	1.564.925
Total (kg)		7.506.052	7.432.442	4.155.322	4.120.534	3.550.735	3.501.439	3.732.777	3.628.702
Persentase		99.02%		99.16%		98.61%		97.21%	

Sumber : *Staff Manufacture* PT. Sumber Inti Pangan, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa persentase produksi pada tahun 2024 terjadi penurunan kinerja karyawan ditunjukan dengan tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Sumber Inti Pangan yang menjadi salah faktor penyebabnya kehadiran karyawan yang berpengaruh terhadap penurunan hasil produksi.

Berikut data tabel absensi kerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan pada tahun 2024 :

Tabel 1. 6 Absensi Kerja Karyawan PT. Sumber Inti Pangan

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja	Persentase (%)
1.	Januari	123	70	56,91
2.	Februari	130	68	52,31
3.	Maret	148	77	52,03
4.	April	149	85	57,05
5.	Mei	152	90	59,21
6.	Juni	150	90	60,00
7.	Juli	173	111	64,16

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja	Persentase (%)
8.	Agustus	173	95	54,91
9.	September	172	89	51,74
10.	Oktober	172	77	44,77
11.	November	171	86	50,29
12.	Desember	171	98	57,31
Rata-rata karyawan yang absen pada tahun 2024				55,06

Sumber : HRD PT. Sumber Inti Pangan, 2025

Dari tabel diatas menunjukan tingkat absensi pada periode 2024 relatif tidak stabil. Ditunjukan pada bulan Juli dengan tingkat absensi paling tinggi yaitu 64,16%, tingkat absensi paling rendah yaitu pada bulan Oktober yaitu 44,77% dan rata-rata karyawan yang absen pada periode tahun 2024 adalah 55,06%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan belum optimal.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang telah dilakukan pada karyawan PT. Sumber Inti Pangan, ditemukan fenomena masalah yang sering muncul. Yaitu beban kerja yang tinggi, terjadi penambahan target yang membuat karyawan harus bekerja lebih keras untuk memenuhi target tersebut. Selain itu beberapa tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi atau keahlian karyawan, target yang tidak realistis dalam artian jadwal produksi yang melebihi kapasitas serta batas maksimal waktu pengerjaan, dan standar operasional prosedur atau penegakan aturan yang kurang konsisten sehingga menjadi faktor yang menjadikan pekerjaan tersebut sebagai beban. Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan secara fisik dan mental sehingga dapat mengurangi motivasi kerja dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, hal tersebut mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target dan tepat waktu menjadi terhambat bahkan tidak mencapai target yang ditentukan, sehingga berpengaruh terhadap hasil produksi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tingkat kedisiplinan karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan peraturan perusahaan atau standar operasional prosedur serta tingkat kehadiran yang masih belum optimal. Dalam hal kedisiplinan kehadiran karyawan menjadi faktor penyebab penurunan hasil produksi, karena jika karyawan banyak yang tidak hadir maka akan berpengaruh terhadap kelancaran alur proses produksi. Selain itu masih banyak karyawan yang belum mematuhi SOP dalam bekerja seperti tidak mematuhi aturan produksi untuk mengenakan APD dengan lengkap, bagaimana cara mengoperasikan mesin sesuai *work instruction* yang apabila tidak dilakukan dapat mengakibatkan terjadi kesalahan atau kecelakaan dalam bekerja. Adanya keterlambatan dalam menyelesaikan laporan hasil produksi, dan sering terlambat pada saat jam masuk kerja sehingga dapat mengurangi jam kerja efektif. Disiplin kerja yang rendah akan mengurangi komitmen karyawan dalam bekerja sehingga motivasi dalam diri karyawan akan menurun dan kinerja menjadi tidak optimal.

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja menjadi variabel yang dapat menjembatani hubungan antara beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi motivasi dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja, sebaliknya beban kerja yang sesuai kapasitas dapat menjadi tantangan positif bila karyawan termotivasi. Demikian pula, disiplin kerja yang baik mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepatuhan, dan konsistensi, namun faktor tersebut baru benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja apabila disertai motivasi kerja yang kuat. Apabila penelitian ini tidak memasukkan variabel intervening, maka analisis hanya akan menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Padahal, dalam praktik manajemen sumber daya manusia, perusahaan tidak hanya memerlukan informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, tetapi juga mekanisme bagaimana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dipilih sebagai variabel mediasi (intervening) karena secara psikologis berperan sebagai mekanisme penghubung yang menjelaskan bagaimana beban kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hermawan (2024) menyatakan beban kerja yang berat dapat menyebabkan stress kerja, kelelahan dan penurunan kinerja, sebaliknya beban kerja terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan kurangnya motivasi. Selain itu Menurut Dewi, Basrowi (2024) menyatakan disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 1. 7 Research Gap

No.	Permasalahan	Peneliti/Tahun	Research Gap
1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Yustikasari (2024)	1. Menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
		Pambudi et al., (2022)	
		Rheznadhiya (2023) Syach Ryan (2023)	2. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hidayat et al., (2021) Prasetya (2023)	1. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Permasalahan	Peneliti/Tahun	Research Gap
		Putra et al., (2024) Syach Ryan (2023)	2. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hartawan et al., (2024) Tanjung (2019)	1. Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
		Andi Irfan et al., (2023) Pereira (2023)	2. Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.	Zahra (2021) Indrajaya (2023)	1. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
		Hardono et al., (2019) Abdillah (2022)	2. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
5.		Anggrainy et al., (2018)	1. Menyatakan bahwa disiplin kerja

No.	Permasalahan	Peneliti/Tahun	Research Gap
	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja	Nurlina (2023)	berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
		Digdowiseiso (2021)	2. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2024

Dari tabel 1.7 reseacrh gap diatas dapat dilihat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian Yustikasari (2024) dan Pambudi et al., (2022) menyimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rhezanadhiya (2023) dan Syach Ryan (2023) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja terdapat perbedaan hasil penelitian Hidayat et al., (2021) dan Prasetya (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Putra et al., (2024) dan Syach Ryan (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Hartawan et al., (2024) dan Tanjung (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Andi Irfan et al., (2023) dan Pereira (2023) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda pada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan, Zahra (2021) dan Indrajaya (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan Hardono et al., (2019) dan Abdillah (2022) menyatakan

bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian pada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja Anggrainy et al., (2018) dan Nurlina (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan Digdowiseiso (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu menggunakan variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada penelitian motivasi kerja sebagai variabel intervening, objek penelitian, waktu penelitian atau pengamatan yang berbeda dan pengambilan sample yang berbeda. Urgensi penelitian semakin penting karena beberapa alasan. Pertama pentingnya memahami tidak hanya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga mekanisme bagaimana pengaruh tersebut terjadi. Fenomena di PT. Sumber Inti Pangan menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang belum optimal, yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Jika hanya diteliti pengaruh langsungnya, maka hasil penelitian akan terbatas pada kesimpulan mengenai hubungan beban kerja dan disiplin terhadap kinerja. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, sedangkan secara praktis penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas melalui pengelolaan beban kerja, penegakan disiplin, dan penguatan motivasi kerja karyawan. Kedua perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal. Dari tabel-tabel penelitian diatas telah menyimpulkan hasil penelitian sebelumnya serta menemukan hasil yang berbeda dan berdasarkan fenomena gap dan research gap yang telah diuraikan diatas oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sumber Ini Pangan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan ?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan ?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan.
6. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan.
7. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya.

2. Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan pada PT. Sumber Inti Pangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Serta dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.