

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Administrasi Bisnis

2.1.1 Pengertian Administrasi

Secara umum pengertian Administrasi adalah kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama/organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Silalahi, (2013: 5) dalam arti sempit administrasi sering diartikan dengan kegiatan ketatausahaan. Tata usaha pada hakikatnya merupakan pekerjaan pengendalian informasi. Tata usaha juga sering diartikan sebagai kegiatan yang berkaitan dengan tulis menulis/mencatat, menggandakan, menyimpan, atau yang dikenal dengan *clerical work*. Sedangkan administrasi dalam arti luas diartikan sebagai kerjasama. Istilah administrasi berhubungan dengan kegiatan kerjasama yang dilakukan manusia atau sekelompok orang sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Lebih lanjut Silalahi, (2010: 8) mengemukakan bahwa: **Kerjasama adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang secara bersama-sama, teratur dan terarah berdasarkan pembagian tugas sesuai dengan kesepakatan bersama.**

Menurut **Dr. Sondang Siagian (2012:13)** Administrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut **The Liang Gie (2009:9)** dalam bukunya **Administrasi Perkantoran Modern** mengatakan bahwa **Administrasi memiliki pengertian dalam arti luas, yaitu Adminstrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya.**

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan suatu proses kegiatan kerjasama sesuai dengan kesepakatan bersama yang dilakukan sekelompok orang secara teratur dan terarah dalam mencapai tujuan sebelumnya.

2.1.2 Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi Bisnis adalah ilmu sosial yang mempelajari tentang proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, definisi administrasi bisnis adalah ilmu yang fokus pada perilaku manusia.

Sebagai ilmu, administrasi mempunyai objek, subjek dan metode. objek dari ilmu administrasi adalah orang-orang dengan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk atau bagian serta mekanisme kerjasama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerjasama tersebut.

Beberapa pengertian mengenai Administrasi Bisnis yang dikemukakan oleh para ahli, menurut **Y. Wayong (2004:12)** pengertian **Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen.**

Menurut **Kamaluddin, Apiaty (2017)** **“Administrasi Bisnis merupakan fungsi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam tercapainya kelancaran suatu usaha kegiatan maupun aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi”**. Sedangkan menurut **Irham Fahmi (2015:2)** mengemukakan bahwa **“Administrasi Bisnis merupakan suatu tata susunan**

yang mengklasifikasi dan menjelaskan setiap tahap-tahap pekerjaan dalam bisnis yang disajikan secara jelas dan tegas”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi bisnis adalah suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan proses tahapan dalam bekerja agar dapat tercapainya kelancaran suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan, sehingga suatu perusahaan harus dapat mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik agar tujuan yang dicapai dapat berhasil secara maksimal. Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi/perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan.

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, yaitu:

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:2)** mengemukakan bahwa **Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.**

Menurut **I Gusti Ketut Purnaya (2016:2)** “**Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat**”.

Menurut **Sedarmayanti (2017:37)** **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)** adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut **Kasmir (2016:6)** **Manajemen Sumber Daya Manusia** adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut **Malayu SP. Hasibuan (2014)** “**Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja**

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut **Sedarmayanti (2017:11)**

SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kemampuan dalam mengatur dan mengarahkan organisasi dengan perencanaan maupun pelaksanaan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam menjalankan organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2017:15)** Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.
2. **Pengorganisasian**
Setelah rangkaian Tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.
3. **Penggerakan**
Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan dan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi ini penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, efisien.
4. **Pengawasan**
Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencan. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2017:11)** dalam buku manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan. (Barry Cushway, 1994:6)

2.3 Beban Kerja

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al., 2018).

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, (2018)** Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut **Kasmir (2019: 40)** menyatakan bahwa **beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.**

Menurut **Sunarso, (2010)** **Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.**

Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan **Munandar (Harini et al., 2018)** menyatakan bahwa **beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada.**

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kemampuan dengan tugas-tugas yang diberikan apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang sudah ditentukan maka akan menjadi beban kerja.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini et al. (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a. **Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.**
- b. **Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.**
- c. **Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.**

2. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Gibson (Chandra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan

faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. *Time pressure* (tekanan waktu)
Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja
Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
3. *Role ambiguity dan role conflict*
Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.
4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan *performance*. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.
5. *Information overload*
Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.
6. *Temperature extremes* atau *heat overload*
Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.
7. *Repetitive action*
Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.
8. Tanggung Jawab
Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.3.3 Jenis Beban Kerja

Munandar (2010) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis beban kerja, yaitu:

- 1) **Beban Kerja Kuantitatif meliputi:**
 - a) Harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja.
 - b) Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
 - c) Kontak langsung pegawai secara terus menerus selama jam kerja.
 - d) Rasio pegawai dan peserta
- 2) **Beban Kerja Kualitatif, meliputi:**
 - a) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan
 - b) Tanggung jawab yang tinggi
 - c) Harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

2.3.4 Dampak Beban Kerja

Menurut **Manuaba, dalam Prihatini, (2007):**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan.

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan,

dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. **Kualitas kerja menurun**
Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. **Keluhan pelanggan**
Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. **Kenaikan tingkat absensi**
Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3.5 Indikator Beban Kerja

Menurut (**Koesomowidjojo, 2017:33**) Adapun yang menjadi indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. **Kondisi Pekerjaan**

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat:

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja;
- 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*;
- 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

b. **Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. **Target yang Harus Dicapai**

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi/organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia harus melakukan pemeliharaan, pengawasan dan penilaian pada setiap pegawai dalam sebuah organisasi.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata dari setiap individu atas hasil kerjanya kepada perusahaan sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja berbeda dengan yang lainnya. Baik tidaknya kinerja suatu individu akan sangat berpengaruh kepada keberlangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal kepada organisasi, termotivasi dan akan menikmati pekerjaan yang dilaksanakan, akan tetapi terkadang dapat menyebabkan individu tidak dapat melepaskan diri dari tekanan pekerjaan yang dihadapi.

Beberapa pendapat tentang pengertian kinerja menurut para ahli, menurut **Hasibuan (2002:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.** Menurut **Wibowo (2010;7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.**

Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020: 1). Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut.

Mangkunegara (2015: 67) mendefinisikan:

Kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Sutrisno (2019:172) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Sedangkan Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo, (2017: 7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja dan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut **Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009)** kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. **Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)**, merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
2. **Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)**, merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
3. **Kreatifitas (*Creativity*)**, merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

Adapun menurut **Afandi (2018)**, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- 1) **Kemampuan, kepibadian dan minat kerja.**
- 2) **Kejelasan dan penerimaan seseorang karyawan yang merupakan taraf pengertian yang diberikan kepadanya.**
- 3) **Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.**
- 4) **Kompetensi, Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.**
- 5) **Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan disediakan oleh perusahaan.**
- 6) **Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang – ulang.**
- 7) **Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.**
- 8) **Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.**

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana perusahaan mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat maksimal.

2.4.3 Karakteristik Kinerja karyawan

Menurut **Mangkunegara (2002:68)** mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi
- b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung
- c. Tujuan yang realistis dimiliki
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan
- f. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi mempunyai pengertian suatu batas yang menginsolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan- perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel kinerja karyawan, indikator yang dikemukakan oleh **Affandi (2018: 84)** yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:
 - a. Kerapihan dalam bekerja
 - b. Kemampuan dalam bekerja
 - c. Ketelitian dalam bekerja
2. **Kuantitas**
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:
 - a. Kecepatan dalam bekerja
 - b. Kepuasan dalam bekerja
3. **Tanggung jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:
 - a. Hasil kerja
 - b. Sarana dan prasarana
4. **Kehadiran**
Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Dimensi kehadiran ditempat kerja diukur menggunakan 1 indikator yaitu:
 - a. Absensi.

5. **Kerjasama**

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Kekompakkan dalam bekerja
- b. Jalinan kerjasama

Uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kehadiran, kerjasama. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.4.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta syarat lain yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif.

Penilaian kinerja merupakan sebuah cara yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai pekerjaan karyawan (**Simamora dalam Kristanti, 2017**). Sedangkan menurut **Wibowo (2017: 188)** mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu proses penilaian tentang seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)** pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2017:285)** penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja

seseorang. Mondy dan Noe, (1990). Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari:

1. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang)
2. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

2.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017:288) yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.4.7 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017:288) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.5.1 Kerangka Teoritis

Sebelum melakukan penelitian, peneliti diperlukan untuk menyusun suatu kerangka teori. Kerangka teori disusun sebagai landasan berpikir yang menunjukkan dari sudut mana peneliti mengamati masalah yang akan diteliti. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu mengimbangi kemampuan karyawannya agar menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas hal ini menjadikan seseorang untuk turut berkontribusi dan berperan penting atas setiap peranan yang dimilikinya dalam suatu perusahaan serta sebagai bentuk upaya bahwa beban kerja bisa menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun disini peneliti menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen (bebas) bisa dikatakan “variabel yang mempengaruhi”, dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat) bisa dikatakan “variabel yang dipengaruhi”.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu

himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Dalam melakukan penyusunan laporan penelitian mengacu pada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman yang sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, peneliti akan mengemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran.

Peneliti menuangkan definisi tentang pengertian Beban Kerja untuk mengukur keadaan pegawai dalam suatu perusahaan, dapat diketahui melalui beban kerja pegawai.

Menurut **Koesomowidjojo (2017:21)** **Beban kerja merupakan proses penetapan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk waktu tertentu.**

Menurut **(Koesomowidjojo, 2017:33)** Adapun yang menjadi indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat:

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja;
- 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*;
- 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak

konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. **Target yang Harus Dicapai**

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, faktor kinerja sangat penting dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan di dalam perusahaan.

Menurut **Afandi (2018:84)** kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Adapun indikator kinerja yang dikemukakan oleh **Affandi (2018: 84)** yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:

- a. Kerapihan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam bekerja
- c. Ketelitian dalam bekerja

2. **Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Kecepatan dalam bekerja
- b. Kepuasan dalam bekerja

3. **Tanggung jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Sarana dan prasarana

4. **Kehadiran**

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Dimensi kehadiran ditempat kerja diukur menggunakan 1 indikator yaitu:

- a. Absensi.
5. **Kerjasama**
Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu:
- A. Kekompakkan dalam bekerja
 - B. Jalinan kerjasama

Gambar 2. 1 Pengaruh Indikator Variabel X dan Y



Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2023

2.5.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung”**.

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh menunjukkan adanya pengaruh dalam pelaksanaan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung.

2. Beban kerja merupakan proses penetapan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk waktu tertentu. Beban kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menghasilkan kualitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dan diperoleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya selama bekerja.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada setiap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Kurang Setuju	(KS)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a) $H_0: r_s < 0$: Beban Kerja (X): Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung.
- b) $H_1: r_s \geq 0$: Beban Kerja (X): Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agronesia Saripetojo Bandung.
- c) r_s : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).
- d) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e) Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya dalam mencari perbandingan dan juga mencari inspirasi dari sumber-sumber yang termuat didalamnya. Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk menyelesaikannya. Penelitian terdahulu memudahkan peneliti dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	<p>Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas (2018)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi</p>	<p>1. Penelitian ini sama-sama menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas (X) Beban kerja dan variabel terikat (Y) Kinerja karyawan</p>	<p>1. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jiwasraya</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2.	<p>Elperida Juniarni Sinurat, Mayawi Doloksaribu (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah Universitas Methodist Indonesia</p>	<p>1. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas (X) beban kerja</p> <p>2. Menggunakan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan</p>	<p>1. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Motivasi (X1) Beban kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)</p> <p>2. Menggunakan variabel bebas (X1) motivasi</p>	<p>Hasil uji hipotesis statistik secara parsial (uji t) diperoleh bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

3.	<p>Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau</p> <p>Jurnal Humaniora Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan</p>	<p>1. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel terikat Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio, Sofia A. P Sambul (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak</p>	<p>1. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas (X) beban kerja</p> <p>2. Menggunakan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan</p>	<p>1. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Beban kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan.</p>

	<p>Pratama Balige Sumatera Utara</p> <p>Jurnal: Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi</p>		<p>2. Menggunakan variabel bebas (X2) lingkungan kerja</p> <p>3. Lokasi penelitian dilakukan di kantor pelayanan pajak</p>	<p>Demikian juga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Novi Nurul Marhamah, Agus Hermani Daryanto Seno, Hari Susanta Nugraha (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi)</p> <p>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro</p>	<p>1. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas (X) yaitu beban kerja</p>	<p>1. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (Y) yaitu <i>Turnover Intention</i></p> <p>2. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) dan variabel terikat <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>, kompensasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>, terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>

Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2023