

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja dan Kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Disiplin kerja, Kompensasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi penel

2.1.2 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (managing) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

Menurut Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2018:26 menyatakan bahwa :

“Management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule” artinya “Manajemen sebagai sebuah proses peencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”

Menurut Krisnandi dkk, 2019 menyatakan bahwa :

”Manajemen adalah seni dan atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Firmansyah & Mahardika 2018, hlm. 4 menyatakan bahwa :

”Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sumber daya manusia manusia tentunya adalah komponen terpenting dalam manajemen, Namun demikian, suatu organisasi melibatkan banyak sumber daya lainnya dalam beroperasi, sehingga manajemen juga akan melibatkannya secara keseluruhan”.

Menurut Hasibuan 2019, hlm. 1 menyatakan bahwa :

”Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni, ilmu, dan proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengontrol sumber potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Robbins, Coulter., 2018 menyatakan bahwa :

“Management is a process involving coordinating and supervising the work activities of other people, so that their activities can be completed efficiently and effectively” yang artinya “Manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain”.

Menurut Hasibuan, 2019 menyatakan bahwa:

“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 Mangkunegara., 2018 menyatakan 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 Rivai, 2018 menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adlah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut (Sofyandi, 2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan memaksimalkan dampak negatifnya.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hamali, 2018) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi,

penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, dengan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan kerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat

menghasilkan kinerja yang baik. Berikut ini merupakan pengertian disiplin kerja menurut para ahli:

Menurut Zainal (2018 : 599) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa :

”Disiplin kerja adalah salah satu sikap menghormati, patuh dan takut terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak secara tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak, kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan bahwa :

”Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar operasional”.

Berdasarkan pendapat diatas disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2018) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa

kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang diterapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b. Melontaran pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- d. Memberikan tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahannya.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu
- b. Absensi

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya, indikator tingkat kewaspadaan diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Teliti

b. Perhitungan

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Mentaati peraturan kerja

b. Tanggung Jawab

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Berikut ini indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan menggunakan dua indikator

a. Kepatuhan

b. Kelancaran

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar

sesama karyawan. Berikut indikator etika kerja dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, bonus, upah, atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial seperti liburan, berbagai macam asuransi, jasa perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian kompensasi menurut para ahli :

Menurut (Elmi 2018:83) menyatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.”

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa :

”Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi”.

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa :

”Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan dari organisasi perusahaan terhadap individu yang telah memberikan tenaga dan jasanya dalam berbagai bentuk yang meliputi kompensasi secara finansial langsung dan tidak langsung, serta kompensasi nonfinansial sebagai balas jasa, daya tarik, salah pembentuk motivasi, dan upaya untuk menyejahterakan karyawan dengan adil dan layak, agar mereka tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi perusahaan.

2.1.5.1 Tujuan Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi. Secara umum tujuan kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

- a. Memberikan hak karyawan Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.
- b. Memberikan rasa keadilan Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kinerjanya.

Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada deskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

- c. Memperoleh karyawan yang berkualitas Dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan, sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang maka akan memperoleh karyawan yang kurang berkualitas.
- d. Mempertahankan karyawan yang ada Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi dalam perusahaan.
- e. Mengendalikan biaya Progam kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawan.
- f. Mengikuti aturan hukum Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Bagi perusahaan yang tidak memberika kompensasi yang berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang akhirnya dapat merusak citra perusahaan.

2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019 : 105) terdapat beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar

2. Kemampuan dan Kesediaan

Perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa atau mencapai tujuan organisasi. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Peraturan Pemerintah, Undang - Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang – wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.1.5.3 Indikator dan Dimensi Kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.

- 1) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
- 2) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
- 3) Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.

- 1) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
- 2) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
- 3) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
- 4) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis,

telpon, meja, kursi dan lainlain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

2.1.6 Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu hal yang timbul karena adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses sesuatu. Dalam hal ini, karyawan akan dihadapkan dengan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu secara kualitas maupun kuantitasnya. Adanya beban ini karyawan akan terikat pada pekerjaannya sehingga mereka tidak dapat puas pada pekerjaannya. Banyak atau sedikitnya beban kerja yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perasaannya dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Dalam hal ini, manajemen perlu mengupayakan tingkat intensitas pembebanan yang maksimal antara individu satu dengan individu lainnya.

Menurut (Vanchapo 2020, hlm. 1) mengatakan bahwa :

“Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. 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”.

Menurut (Affandi 2018, hlm. 183) mengatakan bahwa :

”Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan. Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya”.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

2.1.6.1 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:28) Dimensi dan indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan sesuai prosedur. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam perusahaan. Indikator diantaranya:

- a. Memahami Pekerjaan
- b. Tuntutan pekerjaan
- c. SOP Perusahaan

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan. Indikator diantaranya:

- a. Waktu Kerja
- b. SOP Waktu Kerja

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama. Indikator diantaranya

- a. Target Kerja
- b. Penetapan Waktu Penyelesaian kerja

Berdasarkan uraian di atas mengenai dimensi dan indikator beban kerja dapat disimpulkan bahwa terjadinya beban kerja dapat dilihat dari aspek dimensi serta indikator yang muncul, yaitu tiga dimensi dan tujuh indikator.

2.1.6.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Selain adanya dimensi – dimensi beban kerja, juga terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Manuaba, bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan;
 - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang ;
2. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- a. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- a) *Time Pressure* (tekanan waktu) Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. Ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.
- b) Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika

pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang

- c) *Role Ambiguity* atau kemenduaan peran dan *Role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- d) *Information Overload* Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerja.
- e) *Repetitive Action* Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.
- f) Tanggung Jawab Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda,

2.1.6.3 Jenis – Jenis Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:33) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Berdasarkan uraiain di atas maka dapat dikaitkan bahwa jenis beban kerja terbagi dua yaitu kuantitatif yang berhudubgan dengan seberapa pekerjaan diberikan dan kualitatif yang berhubungan dengan seberapa sanggup pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi di mana seorang individu memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaannya di tempat kerja, hasil kerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Afandi 2018:83 menyatakan bahwa :

”Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Sutrisno 2018:123 menyatakan bahwa :

”Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencappai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Menurut Rismawati dan Mattala 2018:2 menyatakan bahwa :

”Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dngan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak ppositif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Berdasarkan pengertian kinerja beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. kegiatan kerja tersebut harus

dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

2.1.7.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus mampu membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi prestasi atau kinerja karyawan.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *Output*.
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
- b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
- c. Memiliki Keterampilan yang baik dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Menerima pekerjaan yang telah ditentukan.
- b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

4. Kerja Sama (*Team Working*)

Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Kemampuan dalam menjaga hubungan Kerjasama dalam bekerja.
- b. Kemampuan dalam menjalin Kerjasama dalam pekerjaan.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Adrian & Rosmayani, 2023 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Sawit Asahan Indah di Kabupaten Hulu <i>SYNERGY Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3, No. 1, April 2023</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan meningkatkan kinerja karyawan yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sawit Asahan Indah di Kabupaten Rokan Hulu	a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Hlm 8-17 e-ISSN: 2777-0346 p-ISSN: 2777-0354</p> <p>DOI: 10.52364/synergy.v3i1.28</p>			
2.	<p>Artina Mayunita & Kania Ratnasari, 2023</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Departement Food and Beverage</i> di Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara</p> <p><i>Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK), Vol 2, Mei 2023 e-ISSN: 2829-2006</i></p> <p>DOI: 10.36441/snpk.vol2.2023.123</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,5% sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>
3.	<p>Ayu Sukmadewi et al., 2023</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Person <i>Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Beban Kerja berpengaruh</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan beban kerja</p>	<p>a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan <i>person organization fit</i></p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Yan's House Hotel Kuta Bali</p> <p><i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> Vol. 3, No. 3, Maret 2023 Hlm 440-447 e-ISSN: 2774-7085</p> <p>DOI: 10.32795/widyaamrita.v3i3.2623</p>	<p>negatif terhadap kinerja karyawan, <i>Person Organization Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		<p>b. Objek penelitian berbeda</p>
4.	<p>Billy, 2023</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong</p> <p><i>JREA: Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi</i> Vol. 1, No. 3, September 2023 hlm 29-42 e-ISSN: 2985-76651</p> <p>DOI: 10.54066/jrea-itb.v1i3.598</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Kompensasi</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	<p>Chrisnantara, 2021</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CO. Bali Rivan Production</p> <p><i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 1, No. 3, Agustus 2021, Hlm 920-929 e-ISSN: 2774-7085</i></p> <p>DOI: 10.32795/widyaamrita.v1i3.1372</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek Penelitian berbeda</p>
6.	<p>Denny Artawan et al., 2023</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Bali Ungasan</p> <p><i>Jurnal Hotel Management Vol 1, No. 1, April 2023</i></p> <p>DOI: 10.52352/jhm.v1i1.1016</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Bali</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	<p>Handayani, 2023</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Penelitian Kabupaten Sikka</p> <p><i>Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Vol.1, No. 2, Juni 2023 Hlm 171-179 e-ISSN: 2986-8289</i></p> <p>DOI: 10.59603/cuan.v1i2.26</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil statistik uji t secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil determinasi sebesar 0,715 yang berarti bahwa kontribusi variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja dan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek Penelitian berbeda</p>
8.	<p>Harisha & Prasetio, 2023</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara</p> <p><i>RELASI Jurnal Ekonomi Vol. 19,</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>No. 1, Januari 2023, hlm 89-106 e-ISSN: 2502-9525</p> <p>DOI: 10.31967/relasi.v19i1.664</p>			
9.	<p>Husni et al., 2023</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda</p> <p><i>Journal of Economics and Business Vol. 7, No. 2, September 2023, Hlm 1226-1232 e-ISSN: 2597-8829</i></p> <p>DOI: 10.33087/ekonomis.v7i2.1068</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya apabila Disiplin Kerja buruk maka Kinerja Karyawan menurun sedangkan jika Beban Kerja yang diberikan perusahaan tinggi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja dan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek Penelitian berbeda</p>
10.	<p>Karina & Astriyanti, 2023</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penyedia Jasa</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi, dan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel motivasi</p> <p>b. objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Lainnya Perorang (PJLP) Monas</p> <p><i>Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora Vol. 6, No. 1, Maret 2023 Hlm 32-45 e-ISSN: 2615-0654</i></p> <p>DOI: 10.33753/madani.v6i1.251</p>	<p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Disiplin Kerja dan Kompensasi</p>	
11.	<p>Khairi & Syahrin, 2022</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang</p> <p><i>E-Jurnal Manajemen TSM Vol. 2, No. 3, September 2022, Hlm. 11- 22 e-ISSN: 2775-8370</i></p> <p>DOI: 10.34208/ejmtsm.v2i3.1558</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban kKerja</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	<p>Komang, 2023</p> <p>Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem</p> <p><i>Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 3, No. 3, Maret 2023 Hlm 489-500 e-ISSN: 2774-7085</i></p> <p>DOI: 10.32795/widyaamrita.v3i3.2648</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Kompensasi Finansial dan Motivasi</p>
13.	<p>Maghfira, 2023</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar</p> <p><i>Jurnal Pajak dan Bisnis Vol 4, No. 1, Maret 2023, e-ISSN: 2723-0120</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan Beban Kerja dan Keselamatan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek Penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: 10.55336/jpb.v4i1.68	Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan		
14.	Mudrikah & Riantani, 2023 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hypermart Cianjur <i>Cakrawala Vol 6, No. 3, Juni 2023 p-ISSN: 2620-8490 e-ISSN: 2620-8814</i> DOI: 10.52851/cakrawala.v6i3.351	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hypermart Cianjur	a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda b. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja
15.	Mulyani, 2023 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Medan <i>Journal on Education Volume</i>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah Variabel Kompensasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja karyawan b. Variabel bebas menggunakan Kompensasi	a. Objek penelitian berbeda

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	5, No 4, Mei 2023 e-ISSN: 2654-5497 DOI: 10.31004/joe.v5i4.2612			
16.	Muttaqin & Abdilah Kurniawan, 2023 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan <i>Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol. 1, No. 7, Agustus 2023 Hlm 164-169</i> e-ISSN: 2986-6340 DOI: 10.5281/zenodo.8205127	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan disiplin kerja dan kompensasi	a. Objek penelitian berbeda

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	<p>Putri et al., 2023</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Bandung Kota</p> <p><i>INNOVATIVE : Journal Of Social Science Research Volume 3, No. 3 (2023) Hlm 5205-2312 e-ISSN: 2807-4238</i></p> <p>DOI: 10.31004/innovativ.e.v3i3.2706</p>	<p>Hasil Penelitian berdasarkan analisis regresi linear sederhana bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah signifikan, diketahui signifikansi variabel beban kerja terhadap kinerja memperoleh t hitung 2,217 dengan signifikansi 0,0009 sehingga beban kerja signifikan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>
18.	<p>Rahman Safiih et al., 2022</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat</p> <p><i>Swara Manajemen Vol. 2, No. 4, Desember 2022 Hlm 453-469</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan kompensasi dan disiplin kerja</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>DOI: 10.32493/jism.v2i4.25452</p>			
19.	<p>Ratnasari & Purba, 2019</p> <p>Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan</p> <p><i>Volume 5 No. 2 Tahun 2018 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</i></p> <p>DOI: 10.33373/bening.v6i1.1540</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah: konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan beban kerja</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu menggunakan Konflik kerja dan stres kerja</p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>
20.	<p>Retno, 2023</p> <p>Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu menggunakan variabel kompensasi finansial dan kecerdasan emosional</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 3, No. 4, April 2023 Hlm 723-731 e-ISSN: 2774-7085</i></p> <p>DOI: 10.32795/widyaamrita.v3i4.2447</p>			
21.	<p>Sarumaha, 2023</p> <p>Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya</p> <p><i>Journal of Management and Business Vol. 5, No. 1, januari 2023 Hlm 825-832 e-ISSN: 2684-8317</i></p> <p>DOI: 10.31539/jomb.v5i1.5377</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan kompensasi</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Produktivitas dan pengembangan karir</p>
22.	<p>Septian et al., 2023</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 67,9%</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Beban Kerja</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan, Vol. 5, No. 1, Juli 2023 e-ISSN: 2962-6765</i></p> <p>DOI: 10.56521/attendant-dirgantara.v5i01.904</p>			
23.	<p>Syardiansah, 2023</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang</p> <p><i>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 13, No. 1, 2022 e-ISSN: 2301-8313</i></p> <p>DOI: 10.21009/JRMSI.013.1.09</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kabupaten Aceh Tamiang		
24.	<p>Wicaksono & Karjono, 2023.</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power</p> <p><i>ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis Vol 26, No. 1, 2023 Hlm 56-67</i></p> <p>DOI: 10.55886/esensi%20jmb.v26i1.662</p>	<p>Hasil penelitian berdasar hasil uji F, diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji t diketahui bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja dan Kompensasi</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Motivasi</p>
25.	<p>Widiya Sari et al., 2023</p> <p>Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan Disiplin Kerja</p>	<p>a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Setiajaya Mobilindo Depok <i>SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No. 3, September 2023 Hlm 278-292 e-ISSN: 2985-9611</i> DOI: 10.47861/sammajiv.a.v1i2.467	terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan pada t hitung Disiplin kerja ($4,286 > 2,018$) probalitas 0,000. Lingkungan Kerja ($3,440 > 2,018$) probalitas 0,662. Secara simultan pada nilai F ($14,714 > 3,21$) probabilitas 0,000.	b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	b. Objek penelitian berbeda

Sumber: Hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono 2018:60, kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus mendukung, memperhatikan dan menunjang dengan membangun manajemen yang bisa mengatur, mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan yang dibebankan kepada semua karyawan. Banyak perusahaan yang meyakini kinerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang karyawan peroleh dikaitkan dengan disiplin kerja yang dapat membawa pengaruh berpengaruh positif bagi perusahaan.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan yang mentaati aturan baik dari kedatangan saat pulang dalam bekerja biasanya memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Artina Mayunita & Kania Ratnasari (2023) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,5%. Dari berbagai pengertian disiplin dan kinerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja meningkat. Penelitian lain yang mendukung disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah peneliti Aisyah Intan Harisha (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Semakin baik kedisiplinan terhadap organisasi maka semakin maksimal kinerja yang diberikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiya Sari et al. (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk menajukan kinerja

perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Billy (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong. Lalu penelitian oleh Mulyani, (2023) menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adrian & Rosmayani, (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan meningkatkan kinerja karyawan yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sawit Asahan Indah di Kabupaten Rokan Hulu.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lisnayetti, menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi maka akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Beban kerja berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas dibandingkan waktu yang tersedia. Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja. Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi terciptanya target pekerjaan. Menurut Shah, tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Artinya mengungkapkan beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

dimana tekanan beban kerja menjadi positif, dalam hal ini mengarah ke peningkatan kinerja.

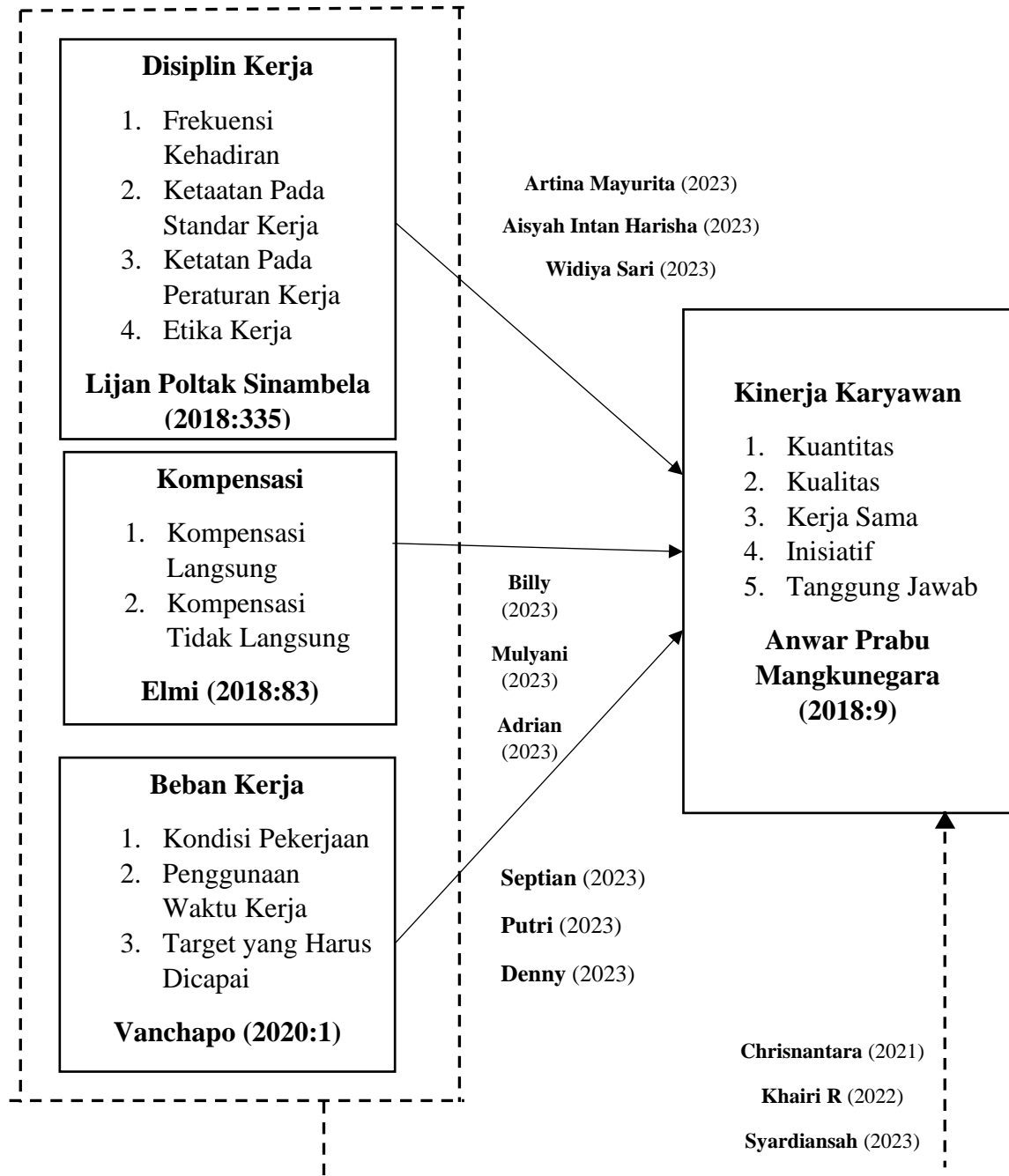
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septian et al., (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 67,9%. Lalu penelitian oleh Putri et al., (2023) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Denny & Sadjuni (2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kunci penting perusahaan dalam meraih kesuksesan yaitu dengan memiliki kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu dengan rendahnya permasalahan disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan serta dapat mendorong adanya sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chrisnantara Putra (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian oleh Khairi R & Syahrin S (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Kemudian penelitian oleh Syardiansah (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang dicantumkan diatas, maka dapat disusun kerangka pikir penelitian ini dalam gambar berikut :



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

(-----►) = Pengaruh secara Simultan

(—►) = Pengaruh Secara Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018:96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban – jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dugaan tersebut dibuat oleh penulis dan peneliti dengan mengacu data awal yang diperoleh. Kemudian dugaan benar atau salah ditentukan berdasarkan hasil penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

