

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, dengan demikian unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Bawono,2017). Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri (Pandi Afandi, 2018). Para manajer juga terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memberikan fasilitas terhadap kontribusi yang disodorkan oleh orang untuk mencapai rencana yang diinginkan oleh sebuah perusahaan(Yusuf,2015).

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi, penurunan kualitas karyawan sangat mempengaruhi kemajuan dan kemunduran organisasi, hal ini dikarenakan karyawan merupakan penggerak organisasi (Satwika,2014). Penting untuk mengetahui bagaimana seseorang bekerja dan apa saja yang mempengaruhinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Di era modern saat ini kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan, semakin bagus kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka akan

berdampak terhadap berkembangnya dan meingkatnya suatu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang di kehendahi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang menurun atau buruk tentu saja akan memperlambat organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya (Pandi Afandi,2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya(Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Banyak perusahaan yang menuntut karyawannya untuk mencapai target penjualan ataupun target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, baik didalam bidang pemasaran, produksi dan juga bidang bidang lainnya, sehingga membuat karyawan harus bekerja dengan baik untuk mancapai target yang diinginkan, dikarenakan perusahaan memiliki target produksi maka karyawan memiliki beban kerja yang ditanggungnya pula. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit

mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai (Manuaba,2007).

Faktor yang menjadi pendukung sumber daya manusia yaitu kerjasama agar dalam menjalankan sistem manajemen yang ada selain itu dalam meningkatnya mutu kualitas karyawan (Ratnasari,2019). Perusahaan menilai dari permasalahan kerja yang ada didalam perusahaan maupun diluar masalah secara pasti dan tidak disengaja masalah selalu saja hadir ketika dalam bekerja baik secara umum dan kecil dilingkungan kerja. Selain beban kerja, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik Kerja adalah permasalahan yang terjadi ketika bekerja atau sedang melaksanakan aktivitas didalam bekerja, (Mangkunegara,2017) menyatakan konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Konflik dilatar belakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam sutau organisasi saat terjadi suatu konflik, pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing masing dan konflik dapat mendorong karyawan lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide ide baru untuk melakukan perubahan. Bagi perusahaan, hal ini tentu akan

memberikan keuntungan dimana kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas perusahaan. Sedangkan dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat, pada akhirnya konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi dan mempengaruhi tujuan perusahaan.

Konflik agar tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batasan-batasan kewajaran. Proses tindak lanjut dari penyelesaian konflik tentu saja harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja, dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri (Akhiruddin,2011). Terjadinya konflik didalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh kepada setiap individu dan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Teori mengenai sumber daya manusia sudah berkembang dari waktu ke waktu. Personal manajemen mulai diperkenalkan sejak tahun 1940 (Fleming,2000). Tujuan utama pengelolaan dengan menggunakan personal manajemen adalah untuk mengatur pekerja, baik secara administratif dan operasional sehingga dapat seefektif mungkin berkontribusi bagi perusahaan. Lambat laun, personal manajemen mulai digantikan oleh manajemen sumber daya manusia (human resource management) yang lebih kompleks dan terintegrasi. Salah satu alasannya adalah personal manajemen tidak memberikan keadilan bagi para pekerja (Long,1985). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjanjikan tiga hal yang tidak tercakup dalam personel

manajemen, yaitu (1) hubungan karyawan dengan strategi perusahaan, (2) Berusaha mendapatkan komitmen pekerja daripada sekedar penyelesaian kerja, dan (3) memperhatikan aspek perilaku pekerja.

Gibson *et al.* (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat dimana seseorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasioal adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Menurut Carlis (2011), keadilan organisasi dapat di ketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu 1) keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat di katakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan. 2) keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya, selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan. 3) keadilan dalam presepsi kewajalan atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya, selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Surijadi,dkk (2020), Rachmawati, dkk (2022), Parashakti,dkk (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, sementara penelitian Rohmatulloh (2017) dan Nabawi (2019) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Julvia (2016), Agatha (2016) , Yofandi (2017), menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan terhadap konflik kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sementara penelitian Waruwu (2018) dan Lestari,dkk (2020) menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh Keadilan Organisasional terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Wiswanatha Mada, dkk (2017), Swandewi (2019), Lansart, dkk (2019) menemukan bahwa Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik keadilan organisasional yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, sementara penelitian Widya (2021) menemukan bahwa Keadilan Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat ini persaingan di dunia bisnis semakin tinggi dikarenakan maraknya perusahaan beras yang mengambil alih pelaksanaan, menuntut perusahaan agar cepat merespon perkembangan yang terjadi agar mampu bersaing dengan yang lain. Untuk dapat bersaing maka yang perlu diperhatikan terlebih dahulu adalah sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut khususnya pada bidang kinerja karyawan.

CV Puspa Beras Bali adalah perusahaan produsen yang memproduksi beras. CV Puspa Beras Bali cukup berpengaruh terhadap kecukupan pangan dikarenakan menyediakan kebutuhan masyarakat berupa beras, dengan meningkatnya jumlah penduduk maka semakin meningkatnya juga masyarakat yang memerlukan beras. Beras adalah salah satu makanan pokok Indonesi, dan juga itu berdampak pada persaingan perusahaan dikarenakan meningkatnya konsumsi masyarakat itu membuat banyak tumbunya perusahaan beras yang baru, maka dari itu sangat penting menjaga kualitas dan kuantitas dari produk. Agar produk yang dikeluarkan memiliki kualitas yang baik tentu saja diperlukan kinerja karyawan yang baik pula, agar bisa mencapai tujuan yang di tentukan dan juga bisa melaksanakan visi misi perusahaan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, permasalahan yang dihadapi CV Puspa Beras Bali berdasarkan fenomena di lapangan yaitu masih terjadi masalah terkait kinerja karyawan pada CV Puspa Beras Bali yaitu realisasi target produksi yang belum tercapai sepenuhnya. Hal tersebut dapat dilihat dari data realisasi target penjualan CV Puspa Beras Bali selama tahun 2017 - 2021 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Target Produksi dan Pencapaian Produksi CV Puspa Beras Bali**  
**Tahun 2017 – 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (ton)</b>	<b>Pencapaian Target (ton)</b>	<b>Persentase</b>
2017	25.500	25.500	100%
2018	26.000	25.700	99%
2019	27.000	27.200	101%
2020	28.000	28.000	100%
2021	30.600	28.000	92%

Sumber : CV Puspa Beras Bali

Pada tabel 1.1 tersebut dapat dilihat pada 2017 sampai dengan 2020 pencapaian target produksi sangat baik, karena pada tahun 2017,2019 dan 2020 sudah mampu mencapai target produksi, dan tahun 2018 target yang tidak tercapai masih dikatakan sedikit hanya 1% yaitu target yang tidak tercapai hanya 300 ton, namun pada tahun 2021 CV Puspa Beras Bali meningkatkan target produksi sebesar 30.600 ton namun hanya bisa memenuhi target produksi sebesar 28.000 ton. Terjadinya ketidak tercapainya target produksi ini dikarenakan kemampuan kinerja karyawan yang tidak seimbang dengan beban kerja.

CV Puspa Beras Bali menggunakan sistem target yang membuat karyawannya memiliki beban kerja. Permintaan bahan baku beras yang terus meningkat harus diimbangi dengan kinerja perusahaan yang terus meningkat. Berdasarkan kenyataan di perusahaan, penurunan kinerja karyawan dikarenakan adanya masalah pada beban kerja yang dirasakan pegawai CV Puspa Beras Bali, khususnya pada staf produksi yang melakukan proses produksi untuk mencapai target produksi, dimana terjadi kelebihan beban kerja

sehingga terjadi ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan karyawan, sehingga membuat karyawan merasa terbebani, kewalahan dan seiring berjalannya waktu membuat kinerja karyawan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja, masalah masalah mengenai konflik kerja antara lain terjadinya ketidakharmonisan antara pekerja, dikarenakan perbedaan pendapat, penerimaan upah yang tidak sesuai dengan beban kerja dan penerimaan upah yang berbeda namun dengan beban kerja yang sama khususnya pada staf produksi dikarenakan pada tahun 2021 CV Puspa Beras Bali membagi sistem pemberian gaji pada staf produksi yang terbagi menjadi dua jenis yaitu staf produksi tetap dan staf produksi kontrak, yang menyebabkan kecemburuan pada staf lainnya sehingga menyebabkan suatu konflik, dan adanya konflik dikarenakan masalah pribadi atau masalah diluar lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan kedua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, maka dapat diketahui bahwa keadilan organisasional dalam CV Puspa Beras Bali belum tercapai, dikarenakan masalah masalah mengenai keadilan organisasional antara lain karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil dalam perusahaan seperti tidak adil dalam penerimaan upah dengan beban kerja yang tinggi dan perbedaan penerimaan upah yang diterima, sehingga membuat kurangnya perlakuan yang adil didalam perusahaan tersebut membuat karyawan merasa malas untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan mengakibatkan tidak tercapainya target produksi dikarenakan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas disertai dengan pertimbangan permasalahan yang ada, maka peneliti akan melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Puspa Beras Bali.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang di dapat :

1. Bagaimanakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Puspa Beras Bali?
2. Bagaimanakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Puspa Beras Bali?
3. Bagaimanakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Puspa Beras Bali?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Puspa Beras Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Puspa Beras Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Puspa Beras Bali

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah kepada hal-hal yang bersifat praktis sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

### 2. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menulis skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

### 3. Bagi CV Puspa Beras Bali

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangan pikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Keadilan Organisasional dalam Kinerja Karyawan.

### 4. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang diperlukan oleh Fakultas dan Universitas sebagai bahan perbandingan untuk membantu mahasiswa yang mengadakan penelitian tahun-tahun berikutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah suatu sistem konsep yang abstrak yang di pakai untuk mengidentifikasi hubungan dari suatu konsep. Teori ini dipakai untuk memhami fenomena yang terjadi dan juga untuk konsep dasar dari sebuah penelitian (Ziauddin, 1996)

Dalam bagian ini terdapat uraian penjelasan terkait teori yang mendukung judul penelitian dan uraian penjelasan semua variabel serta argumentasi penelitian yang diuraikan secara kualitatif dimana secara langsung berkaitan dengan hal yang diteliti.

##### 2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Grand teori Teori *Goal-Setting Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. penetapan tujuan atau *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal-setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen

tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang dicapai oleh individu.

Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke dan Latham dalam Lenenburg, 2011)

*Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan Tindakan sesuai yang direncanakan.

Darvis (1981) mengemukakan bahwa goal setting digunakan untuk keberhasilan mencapai performansi (*performance*). Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

### **2.1.2 Beban Kerja**

#### **1) Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja dalam Pemandagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Negeri Dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010). Sedangkan menurut (Kurnia,2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal.

Moekijat (2004) menjelaskan bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu.

Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah kegiatan atau volume kegiatan yang di lakukan atau dikerjakan oleh karyawan untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan dan melaksanakan tugas yang telah di berikan.

## 2) Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

### 1. Work Sampling

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b) Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

### 2. Study Time and Motion

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b) Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.

d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

### 3. Daily Log

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel. Dengan menggunakan formular kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

### 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

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

a. Tugas (Task),

tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi ke- sehatan, dan sebagainya), dan factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

**4) Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan ndividu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau

dasar).

#### 4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2.1.3 Konflik Kerja

#### 1) Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda (Rivai dan Sagala, 2010). Konflik diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan, seringkali konflik dinilai negatif dan merugikan, padahal konflik adalah bagian proses sosial yang wajar, dan tidak mungkin dihindari (Sedarmayanti, 2017). Gibson (1985) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini, disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi dalam suatu perusahaan. Dalam hubungan antar kelompok, tidak selamanya berjalan dengan baik sangat banyak kemungkinan akan timbul konflik baik antar individu atau pun konflik antar kelompok. Konflik dilatarbelakangi oleh

adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya.

Konflik adalah suatu kondisi pada individu yang berkonotasi negatif berupa suatu pertarungan, pertentangan, opini-opini berdasarkan kepentingan mental penderita batin. Konflik juga memiliki arti dan peranan positif dalam berinteraksi dengan kelompok dan organisasi karena dengan konflik maka individu pandai mengambil keputusan berupa pandangan baru yang positif. (Dermawan,2014)

Maka, dapat disimpulkan konflik kerja adalah suatu ketidaksesuaian, pertentangan dan perselisihan yang terjadi antara perseorangan atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi

## **2) Dampak Konflik Kerja**

Akibat-akibat positif dari konflik kerja (Tommy, 2010), adalah sebagai berikut:

1. Menimbulkan kemampuan untuk mengeroksi diri,

Konflik kerja yang terjadi dapat menimbulkan kemampuan diri seseorang untuk lebih dapat melakukan evaluasi atau koreksi terhadap hal-hal yang telah dilakukanya.

2. Mengembangkan alternatif yang lebih baik

Dengan adanya konflik kerja maka diharapkan seseorang dapat menemukan alternatif solusi yang tepat untuk memecahkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

### 3. Pendekatan yang lebih baik

Dengan terjadinya konflik kerja maka seseorang diharapkan dapat memperbaiki pendekatan terhadap bawahannya, sehingga pertentangan yang terjadi dapat diredahkan.

Disamping menimbulkan akibat-akibat yang positif, konflik kerja yang terjadi didalam suatu perusahaan dapat juga bisa bersifat negatif, antara lain:

#### 1. Subjektif dan Emosional

Konflik kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan penilaian yang tidak obyektif dan lebih didasarkan pada subjektivitas serta perasaan emosional semata.

#### 2. Menghambat Adanya Kerja Sama

Konflik kerja tidak bersifat fungsional maka akan berakibat pada ketidakmampuan perusahaan dalam mengsinergikan daya yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga kerja sama antar pegawai menjadi sulit terbentuk

#### 3. Konflik kerja dapat pula menimbulkan prasangka yang tidak didasarkan pada kenyataan yang ada, sehingga menimbulkan pandangan negatif atau buruk sangka terhadap segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang.

### 3) Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2018) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau

tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2) Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi,seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4) Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

#### 2.1.4 Keadilan Organisasional

##### 1) Pengertian Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional (Byrne *et al*, 2003) Lebih menunjukkan bentuk evaluasi individu terhadap perlakuan organisasi terhadap karyawannya dalam hal upaya yang fair untuk mendapatkan hasil, proses untuk

memperoleh hasil itu juga dilakukan secara fair atau tidak, serta bentuk bentuk perlakuan inter personal terhadap masing masing karyawannya.

Seperti yang diungkapkan oleh Lind dan Tyler (2002) secara umum, keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Keraf (2010) juga mengungkapkan bahwa nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak hak yang melekat padanya

Gibson *et al.* (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atas-annya (Colquitt *et al.*, 2009)

Greenberg (2009) sendiri berpendapat bahwa keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi. Deustch dan Tornblom Mendefinisikan keadilan organisasi menjadi tiga tipe yaitu, keadilan distributif, keadilan prosedural, Dan keadilan interaksional. Pertama, keadilan distributif adalah keadilan yang diterima seseorang sebagai hasil dari keputusan manajemen dalam hal pembagian alokasi sumber sumber daya. Keadilan prosedural sebagai keadilan yang di persepsikan terhadap suatu proses untuk membagi sumber daya atau alokasi.

#### 1. Keadilan distributif

Pengertian keadilan distributif meliputi tiga hal yaitu:

a) Terletak pada nilai

Keadilan hanya berlaku sesuai dengan nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dikatakan adil berdasarkan pada nilai apa yang dianut oleh pengambil kebijakan.

b) Terletak pada Perumusan nilai nilai menjadi sebuah peraturan

Meskipun satu prinsip keadilan distributif telah disepakati sehingga ketidakadilan pada tingkat nilai menjadi tidak muncul, belum tentu keadilan distributif yang ditegakkan. Yang terpenting pada konsep ini adalah bagaimana menterjemahkan nilai menjadi sebuah aturan yang implementatif sehingga pada gilirannya nanti mampu menjadikan acuan dalam bentuk perlakuan atau tindakan.

c) Terletak pada implementasi peraturan

2. Keadilan Prosedural

Dalam menerapkan keadilan procedural terdapat beberapa aturan pokok yang harus diperhatikan, yaitu:

a) Konsistensi

Prosedur yang adil seharusnya konsisten dalam bentuk pemberian perlakuan. Konsistensi perlakuan itu terhadap satu orang dengan orang yang lain, juga Konsistensi dari satu waktu ke waktu yang lain dalam hal ini setiap orang memiliki hak untuk diperlakukan secara sama dalam satu prosedur yang sama.

b) Minimalisasi bias

Untuk meminimalisasi Bias perlu dikenali sumber biasnya, seringkali sumber bias yang muncul yaitu demi kepentingan

individu dan demi doktrin yang memihak. Oleh karena nya, dalam upaya meminimalisasi bias baik kepentingan individu maupun keberpihakan haruslah dihindari.

c) Informasi yang akurat

Informasi yang akurat dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian dan perlakuan mengarah pada keadilan maka informasi itu harus akurat. Informasi yang akurat adalah informasi yang mendasarkan pada fakta. Kalaupun terpaksa sebagai dasar informasi maka hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar benar mengetahui permasalahan dan informasi yang disampaikan harus lengkap.

d) Dapat diperbaiki

Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting yang perlu ditegakkan untuk menuju pada keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.

e) Representatif

Prosedur dilakukan adil jika sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang terkait dengan perlakuan. Meskipun kader keterlibatan yang dimaksud dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, Secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka

f) Etis

Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Artinya, meskipun berbagai hal di atas telah dipenuhi untuk Menuju pada keadilan, namun bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, maka seluruh perlakuan organisasi tidak bisa dikatakan adil.

3. Keadilan Interaksional

Menurut Tyler (1989) Menyebut kan ada tiga hal penting yang patut diperhatikan dalam membahas keadilan interaksional , yaitu:

a) Penghargaan

Khususnya penghargaan kepada status seseorang, hal ini tercermin dalam bentuk perlakuan. Lebih khusus lagi ada bentuk perlakuan atau tindakan, dari orang yang berkuasa (pimpinan) terhadap anggota kelompoknya. Apabila semakin baik kualitas perlakuan pimpinan terhadap para anggota maka interaksinya dinilai makin adil oleh anggotanya.

b) Netralitas

Konsep ini berkembang karena butuh keterlibatan pihak ketiga mana kala ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak yang lain. Netralitas dalam keputusan atas konflik kedua belah pihak dapat tercapai mana kala dasar dasar dalam pengembalian keputusan lebih banyak menggunakan fakta dan bukan opini, apalagi fakta yang ditampilkan mempunyai nilai objektivitas yang tinggi juga punya nilai validitas yang tinggi pula

c) Kepercayaan

Hal ini yang banyak dikaji pada aspek keadilan interaksional. Kepercayaan sering di definisikan sebagai harapan pihak lain dalam melakukan hubungan sosial, yang didalamnya mencakup resiko yang berkaitan dengan harapan tersebut. Kepercayaan sebagai suatu pertaruhan terhadap hasil masa depan dengan menyerahkan kepada orang lain.

Maka dapat disimpulkan keadilan organisasional adalah suatu hal yang didapatkan oleh karyawan menyatakan persepsi karyawan atau anggota organisasi mengenai sejauh mana karyawan diperlakukan secara wajar, adil dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan pada perusahaan.

**2) Faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasional**

Sementara itu, Minner (2008) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional:

- a) Faktor personal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b) Karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, keadilan dalam hal insentif.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi.

### 3) Indikator Keadilan Organisasional

Menurut Mariani (2018) keadilan organisasional memiliki indikator sebagai berikut:

#### 1) Kemampuan

Kemampuan tugas yang menuntut Stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik karyawan.

#### 2) Teladan dan pimpinan

Perilaku yang Terpuji seorang pimpinan kepada karyawan sesuai dengan nilai kebaikan dan kebenaran.

#### 3) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya Yang dilibatkan pada organisasi.

#### 4) Keadilan

Kondisi kebenaran ideal secara moral terhadap karyawan di dalam organisasi.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata "*performance*". Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja dengan perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate*

*performance*) dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar perusahaan juga baik.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas aktivitas selama periode waktu tertentu (Sudarmanto,2009). Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individual dan kinerja organisasi. Kinerja individual Adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Handoko (2011), Kinerja pada dasarnya adalah bagian dari hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran nya di dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Revai,2010). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi dalam bentuk

perseorangan maupun kelompok yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diterima guna mencapai tujuannya.

## **2) Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mathis *et al* (2010) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kompetensi
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

## **3) Tujuan Kinerja**

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah kaum akhira dari kemampuan tugas baru yang diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru di mana akan membantu karyawan dengan memecah masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerja dengan Satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produk, perbaikan dalam waktu atau pengiriman (Rivai ,2005)

## **4) Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2017) ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan pada CV Puspa Beras Bali.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pada CV Puspa Beras Bali

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain pada CV Puspa Beras Bali.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya pada CV Puspa Beras Bali.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor pada CV Puspa Beras Bali.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Adapun uraian singkat hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan sebagai acuan dalam penelitian ini:

1. Rachmawati, dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Di Dinas Sosial Kota Surabaya. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 45 responden. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

2. Parashakti, dkk (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 78 responden. Teknik Analisa yang digunakan dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

3. Musa, dkk (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai” pada Cicil Registry Office of Buru Regrency. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 39 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

4. Abdullah, dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada PT Mutiara Indah Purnama Bekasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan regresi sederhana. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

5. Asriani, dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai” Pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 105 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

6. Lestari, dkk (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 120 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Beban Kerja, Konflik kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

7. Nabawi (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel

8. Julvia (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini dilakukan pada

PT Hikari. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

9. Yofandi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini dilakukan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 335 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

10. Ekhsan, dkk (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”

penelitian ini dilaksanakan pada PT. Cabinindo Putra Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 61 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

11. Iresa, dkk (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja, terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan” penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 172 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

12. Waruwu, (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, stress kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai” penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 129 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama membahas variabel Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel.

13. Swandewi (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahya Baru Teknik Denpasar”. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 responden menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisioner. Metode analisis data yang digunakan berupa analisis regresi berganda dan dilakukan pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahya Baru Teknik Denpasar hal ini berarti semakin karyawan merasakan keadilan

dalam organisasi pada perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel Keadilan Organisasional, kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan banyaknya sampel yang digunakan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.

14. Agustini, dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja , keadilan organisasional dan komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan” penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Bali Danananiaga Denpasar. Dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan turnover intention karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah turnover intention karyawan. Keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel Keadilan Organisasional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.

15. Mada, dkk (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 136. Metode analisis data yang digunakan Metode yang digunakan adalah Pengujian Outer Model. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel Keadilan Organisasional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.
16. Kristanto (2015) dengan penelitian yang berjudul “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan” penelitian ini dilaksanakan pada CV Tanaya Fiverglass, Surabaya. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 38 karyawan. Data dianalisis secara kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel Keadilan Organisasional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian

terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.

17. Widya, dkk (2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini dilaksanakan pada rumah sakit tipe C di D.I. Yogyakarta dan Jawa Tengah. Dalam penelitian ini populusi dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 191 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional, Keadilan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel Keadilan Organisasional dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.