

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri (Tyas dan Sunuharyo, 2018).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. Selain itu, Handayani dan Winarningsih (2019) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting yang ada pada diri individu (karyawan) dan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan dalam kinerja karyawan.

Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Sumber

daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi tersebut. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberi kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar (2017:167) kinerja karyawan adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Menurut Kasmir (2018:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. BPR Suadana merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Jalan Raya Celuk, Sukawati, Gianyar yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 10 Oktober 1989. Saat ini perusahaan memiliki 40 orang karyawan, kegiatan yang dilaksanakan adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dana atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu serta memberi kredit bagi perusahaan kecil dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan manajer PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari penurunan jumlah nasabah yang ada pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar. Data jumlah nasabah dapat disajikan dalam tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Jumlah Nasabah pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jenis Produk			Jumlah Nasabah
		Tabungan	Deposito	Kredit	
1	2018	2.345	471	430	3.246
2	2019	2.150	350	325	2.825
3	2020	2.250	245	400	2.895
4	2021	2.175	320	275	2.770
5	2022	2.540	450	480	3.470

Sumber: PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah nasabah PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 jumlah nasabah tabungan sebanyak 2.345 orang, deposito sebanyak 471 orang dan kredit sebanyak 430 orang. Pada tahun 2019 mengalami penurunan pada produk tabungan, deposito dan kredit, namun pada tahun 2020 produk tabungan dan kredit

mengalami peningkatan, sedangkan produk deposito mengalami penurunan. Pada tahun 2021 mengalami penurunan pada produk tabungan dan kredit, namun mengalami peningkatan pada produk deposito. Pada tahun 2022 produk tabungan, deposito maupun kredit mengalami peningkatan. Walaupun pada tahun 2022 sudah mengalami peningkatan di semua jenis produk, manajer masih terus mengupayakan agar kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk mengoperasikan standar organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki aturan disiplin kerja yang baik agar mendapatkan kelancaran kerja dan dapat mencapai hasil yang bagus dan memuaskan sehingga kinerja karyawan yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Panuluh (2019:93) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Afandi (2017) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Agustini (2019:81) mengemukakan disiplin kerja juga

merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar, ditemukan masalah berkaitan dengan disiplin kerja yang dapat dilihat dari indikator kehadiran, dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat atau kurang tepat waktu. Selain itu, tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar juga mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter dan karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas.

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat absensi karyawan di PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juli sebesar 6,56% sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan November sebesar 3,65%. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 4,71%. Menurut Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2% sampai 3% tergolong baik, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar tergolong tinggi. Data absensi karyawan disajikan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar
Bulan Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat absensi (%)
		(1)	(2)	(3)=(1 x(2)	(4)	(5)=(3)-(4)	(6)=(4):(3)x100
1	Januari	40	25	1.000	43	957	4.30%
2	Februari	40	22	880	47	833	5.34%
3	Maret	40	22	880	55	825	6.25%
4	April	40	25	1.000	45	955	4.50%
5	Mei	40	22	880	35	845	3.97%
6	Juni	40	20	800	32	768	4.00%
7	Juli	40	24	960	63	897	6.56%
8	Agustus	40	26	1.040	42	998	4.03%
9	September	40	26	1.040	54	986	5.19%
10	Oktober	40	23	920	37	883	4.02%
11	November	40	26	1.040	38	1.002	3.65%
12	Desember	40	26	1.040	50	990	4.80%
	Jumlah	40	287	11.480	541	10.939	56.61%
	Rata-rata		23.92	956.66	45.08	911.58	4.71%

Sumber: PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar, 2022

Beberapa penelitian yang menghubungkan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Siagian (2020), Yanti, dkk (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri, dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya penerapan disiplin kerja yang baik akan membuat kualitas kinerja karyawan meningkat. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020), Muna dan Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin

kerja yang tinggi akan membuat ketegangan pada karyawan saat melakukan pekerjaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Setiap perusahaan pasti akan memberikan kompensasi untuk para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko (2017:155) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Menurut Wibowo (2017:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar ditemukan masalah berkaitan dengan kompensasi yang dapat dilihat dari indikator gaji, dimana gaji yang diterima karyawan masih dibawah standar UMK yang berlaku, hal ini dikarenakan gaji UMK sudah termasuk gaji pokok, uang makan dan uang transportasi, sehingga tidak murni hanya gaji pokok saja. Permasalahan lainnya

juga dapat dilihat dari indikator tunjangan, khususnya pada tunjangan hari raya. Dimana tunjangan hari raya yang diberikan tidak sesuai dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Tunjangan hari raya yang seharusnya diberikan sebesar satu kali gaji, tetapi para karyawan tidak menerima tunjangan sesuai kebijakan tersebut.

Beberapa penelitian yang menghubungkan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), Dewi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlius dan Pebrina (2022), Octavia, dkk (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Sunarso (2018:21) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2017:128) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. 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.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar ditemukan masalah berkaitan dengan beban kerja yang dapat dilihat dari indikator penggunaan waktu, dimana banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga timbul beban kerja yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beberapa penelitian yang menghubungkan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020), Santoso dan Rijanti (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, dkk (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Rohman dan Ichsan (2021), Kusuma, dkk (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar.

- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Suadana.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja sebagai faktor pendukung.

c. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari penelitian ini diharapkan bisa dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama

berhubungan dengan disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *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.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan tingkat kinerja yang ingin 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.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Anwar (2017:167) kinerja karyawan adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2017:87) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kasmir (2018:182) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Panuluh (2019:6095) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan) maka dari itu sebaiknya karyawan di tempatkan sesuai dengan bidangnya.

b. Faktor Motivasi

Terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap Mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha untuk mencapai potensi kerja secara maksimal.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2017:378) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas

dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2017:135) manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Memperbaiki penyimpangan proses staffing
- g. Mengurangi ketidak akuratan informasi
- h. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
- i. Penempatan kerja yang adil
- j. Membantu menghadapi tantangan eksternal

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada peraturan atau ketetapan perusahaan, maka hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Rivai (2017:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Afandi (2017) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Panuluh (2019:93) disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan atau organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Kharina (2018) disiplin kerja bertujuan untuk:

- a. Karyawan dapat mematuhi seluruh peraturan maupun kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta mau melaksanakan perintah dengan baik.
- b. Karyawan diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberi pelayanan secara maksimal kepada pihak yang terkait dengan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana atau fasilitas berupa barang atau jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat berbuat atau berperan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.
- e. Karyawan dapat menghasilkan kinerja atau produktivitas yang tinggi sesuai dengan keinginan perusahaan, dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang.

3) Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:89) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Suwendra dalam Mutmainah (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Kehadiran karyawan diperusahaannya sebelum jam kerja, dan menggunakan cara absensi perusahaan tersebut untuk mencatat kehadirannya.

b. Ketaatan

Tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi maupun hukuman jika melanggar.

c. Ketepatan waktu

Bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik.

d. Perilaku

Perilaku yaitu mencerminkan ketertiban karyawan dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2017:115) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

Menurut Wibowo (2017:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Selain itu, Rivai (2017:375) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan baik itu berupa uang ataupun barang.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerjasama formal antara pimpinan dengan karyawan.

b. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pimpinan akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

d. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik

3) Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara (2017:84) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

c. Standar Biaya Hidup Karyawannya

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup karyawan, hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus dipenuhi. Dengan dipenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa bekerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

4) Indikator Kompensasi

Simamora (2018:445) menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah dan Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti sepeda motor perusahaan atau mobil perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.5 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sunarso (2018:21) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Marih (2017:22) beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Gibson dalam Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Tarwaka (2017:128) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Vanchapo (2020) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2) Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan. Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

3) Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:33) menyatakan bahwa indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja

yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. 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.

c. Penggunaan Waktu

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

4) Manfaat Analisis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:91) manfaat melakukan analisis beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
- b. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
- c. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
- d. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
- e. Penyempurnaan SOP (Standard Operating Procedure)
- f. Penyempurnaan struktur organisasi.
- g. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu

dalam menyelesaikan tugas.

- h. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu peneliti dalam mempromosikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari peneliti.

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Tahun Judul	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	2020	Hartono, T., & Siagian, M.	- Disiplin Kerja - Pelatihan Kerja - Kinerja Karyawan	H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	2022	Yanti, L. P. K., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G.	- Insentif Finansial - Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	H₁: Insentif Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₃: Kepuasan Kerja	1. Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan

				berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	2023	Kusuma, M. D. M., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G.	- Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja - Komitmen Karyawan - Kinerja Karyawan	H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₃: Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	2020	Hidayat, A. R.	- Motivasi Kerja - Stres Kerja - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan H₃: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	2022	Muna, N., & Isnowati, S.	- Disiplin Kerja - Motivasi Kerja	H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap	1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan

			- Pengembangan Karir - Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₃: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	2020	Pratama, A.	- Kompensasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	2022	Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G.	- Kompensasi - Pengembangan Karir - Komitmen Organisasional - Kinerja Karyawan	H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₃: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

8	2022	Putra, I. P. D. J. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S.	- Disiplin Kerja - Kompensasi - Budaya Organisasi - Kinerja Karyawan	H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₃: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	2022	Marlius, D., & Pebrina, I.	- Motivasi - Kompensasi - Disiplin kerja - Kinerja Karyawan	H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₃: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	2023	Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Al Ardi, N. D.	- Lingkungan Kerja - Kompensasi - Motivasi - Kinerja Karyawan	H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan

				Kinerja Karyawan H ₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	terhadap Kinerja Karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11	2020	Sulastri, S., & Onsardi, O.	- Stres Kerja - Beban Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan H ₂ : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12	2022	Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T.	- Stes Kerja - Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan H ₂ : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan H ₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	2022	Prasetya, I. K. I. Y., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T.	- Efikasi Diri - Iklim Organisasi - Beban Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H ₂ : Iklim Organisasi berpengaruh	1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan

				positif terhadap Kinerja Karyawan H ₃ : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan	signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14	2021	Rohman, M. A., & Ichsan, R. M.	- Beban Kerja - Stres Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H ₂ : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
15	2022	Kusuma, M. D. M., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G.	- Beban Kerja - Kompetensi - Motivasi - Kinerja Karyawan	H ₁ : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H ₂ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H ₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan