

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan harus meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan (skill). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. 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 (Afandi, 2018).

UD. Tri Surya Keramik merupakan salah satu Usaha Dagang (UD) yang bergerak dalam bidang kerajinan keramik yang berlokasi di Br. Belulang, Desa Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Dalam upaya untuk mengoptimalkan perannya dalam bisnis terutama dalam menghadapi kondisi perekonomian yang tidak menentu dan persaingan yang kian marak, pihak manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan.

Menghadapi era persaingan saat ini yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian

tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti (Yudha, 2018) kinerja 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 maupun etika. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo, 2019).

Penelitian ini kinerja diukur dengan indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti, hal ini berarti bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat melalui jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti berdasarkan pendapat masing-masing orang, seperti halnya jumlah yang dihasilkan dapat dilihat melalui baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan, seperti ketepatan waktu sebuah target dan ketepatan waktu dalam absensi karyawan maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

UD. Tri Surya Keramik sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Namun dalam peningkatan kinerja karyawan nampaknya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh UD. Tri Surya Keramik. Berdasarkan penelitian di UD. Tri Surya Keramik ditemukan permasalahan yang mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil laporan kinerja perusahaan pada Tahun 2022 yang ditampilkan menggunakan target dan pencapaian penjualan.

Tabel 1.1 Data Penjualan UD. Tri Surya Keramik Tahun 2022

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (100%)
1	Januari	500.000.000	400.000.000	80,00%
2	Februari	500.000.000	340.002.000	68,00%
3	Maret	500.000.000	410.000.000	82,00%
4	April	500.000.000	380.000.420	76,00%
5	Mei	500.000.000	411.000.002	82,20%
6	Juni	500.000.000	331.800.010	66,36%
7	Juli	500.000.000	450.000.000	90,00%
8	Agustus	500.000.000	201.800.000	40,36%
9	September	500.000.000	421.000.000	84,20%
10	Oktober	500.000.000	440.000.000	88,00%
11	November	500.000.000	344.102.100	68,82%
12	Desember	500.000.000	335.000.000	67,00%
Total				892,94%
Rata-Rata				74%

Sumber : UD. Tri Surya Keramik

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi penjualan keramik pada UD. Tri Surya Keramik dalam satu tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan dan berfluktuasi disetiap bulannya dimana presentase penjualan keseluruhan hanya

mencapai 74%. Dapat dilihat di tabel bahwa pada bulan juli penjualan mengalami peningkatan sebesar 90% namun pada bulan agustus penjualan kembali mengalami penurunan dimana penjualan hanya mencapai 40,36%, hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal yaitu karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak memperhitungkan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan sehingga beberapa karyawan merasa tertekan yang berakibat pada penurunan kinerja, kemudian kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan hasil kerjanya dan terjadinya konflik organisasional yang disebabkan karena terjadinya perbedaan pendapat dan ide antar karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah beban kerja, kompensasi dan konflik organisasional.

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. 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.

Perusahaan yang menuntut karyawannya untuk mencapai *target* yang telah ditentukan oleh perusahaan, membuat karyawan harus bekerja dengan baik untuk mencapai *target* yang diinginkan perusahaan sehingga karyawan memiliki beban kerja yang harus ditanggungnya. Fenomena beban kerja yang terjadi pada UD. Tri Surya Keramik menunjukkan bahwa penyebab timbulnya beban kerja pada

karyawan yaitu tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan. Jika pesanan produk keramik meningkat karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat bahkan karyawan sampai lembur untuk menyelesaikan target pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan fisik maupun mental serta reaksi emosional berupa sakit kepala dan mudah marah pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja karyawan yang disebabkan adanya beban kerja yang meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk., (2020) Asriani, dkk., (2018), mengatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika beban kerja karyawan tinggi maka membuat menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyana dan Putriawati (2020), hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Musa dan Surjadi (2020), hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah

satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai,2013:741). Kilvin & Siagian, (2020) menyatakan kompensasi merupakan hasil dari tercapainya sebuah performa yang diberikan oleh perusahaan ke dalam bentuk uang serta barang dan layanan, sehingga membuat karyawan di dalam perusahaan akan merasakan pujian, serta di hormati di tempat dia bekerja. Dalam kondisi yang seperti ini, akan membuat karyawan untuk memberikan imbalan berupa patuh dan taat kepada peraturan di dalam pekerjaan dan etika perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019).

Fenomena terkait dengan kompensasi pada UD. Tri Surya Keramik, dari hasil wawancara dengan karyawan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Pemberian kompensasi yang masih kurang dapat berdampak terhadap semangat kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Pemberian kompensasi bukanlah hal yang sederhana tetapi cukup kompleks, oleh karena itu setiap perusahaan harus mempunyai pedoman bagaimana menetapkan sistem kompensasi yang tepat, sehingga dengan adanya sistem reward yang benar maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2021), Alvi (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaribu dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya mempengaruhi kinerja yaitu konflik organisasional. Konflik organisasional 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 dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan *intention to quit*. (Tamauka, dkk. 2015).

Fenomena terjadinya konflik organisasional pada UD. Tri Surya Keramik yaitu terjadinya perbedaan pendapat dan ide antar karyawan yang mengakibatkan adanya konflik karena beberapa karyawan tidak mau menerima ide dari karyawan lain yang menyebabkan kurangnya kerjasama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mengakibatkan kinerja tidak maksimal. Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan – tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan – tujuan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan, Burhan Septian (2021) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pertentangan yang terjadi maka semakin menurun kinerja pada karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristine (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ahmad Yofandi (2017) menunjukkan Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas dan dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik meneliti kembali **”Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Konflik Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Tri Surya Keramik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Konflik Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Tri Surya Keramik” adalah sebagai berikut.

1. Apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tri Surya Keramik ?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Tri Surya Keramik ?
3. Apakah pengaruh konflik organisasi terhadap kinerja UD. Tri Surya Keramik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Konflik Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Tri Surya Keramik” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tri Surya Keramik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Tri Surya Keramik.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik organisasional terhadap kinerja karyawan UD. Tri Surya Keramik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Konflik Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Tri Surya Keramik” adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Konflik Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan UD. Tri Surya Keramik” bagi perusahaan adalah sebagai bahan dalam mempertimbangkan dan memberi masukan terkait kinerja karyawan pada UD. Tri Surya Keramik.

2. Bagi Dunia Pendidikan

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Konflik Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Tri Surya Keramik” bagi dunia pendidikan adalah memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi dan konflik organisasional terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *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.

Robbins (2019) *Goal Setting Theory* menekankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, atau mewujudkan tujuan tersebut, setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi khususnya manusia sebagai perencanaan sumber daya yang pada dasarnya difokuskan pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen (Daraba, dkk, 2018). Individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi

arahan yang dibutuhkan karyawannya. Dari beberapa pendapat ahli 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. Maka dapat diasumsikan bahwa dengan menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel beban kerja, kompensasi dan konflik organisasional sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.2 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut UU Kesehatan No.53 Tahun 2012, beban kerja adalah takaran bagi karyawan/kelompok lembaga dalam menjalankan aktivitasnya, yaitu berbentuk aturan waktu penuntasan aktivitas, tingkat ketepatan kerja, dan barometer beban kerja dan performa kerja, membangun bentuk karyawan, serta penuntasan sistem kebijakan kerja dan tata laksana lainnya. 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.

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

2) Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas dalam krisna (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 formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

1) **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 kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2) Indikator Beban Kerja

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

1. 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.

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 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Ariandi, (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Hasibuan, (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Enny, (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Kilvin & Siagian, (2020) menyatakan kompensasi merupakan hasil dari tercapainya sebuah performa yang diberikan oleh perusahaan ke dalam bentuk uang serta barang dan layanan, sehingga membuat karyawan di dalam perusahaan akan merasakan pujian, serta di hormati di tempat dia bekerja. Dalam kondisi yang seperti ini, akan membuat karyawan untuk memberikan imbalan berupa patuh dan taat kepada peaturan di dalam pekerjaan dan etika perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019).

Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan kompensasi yaitu pemberian imbal jasa atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai tanda terima kasih untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama ini, bisa dalam bentuk uang ataupun insentif serta tunjangan-tunjangan lainnya.

2) Jenis - jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi menjadi 3 jenis bagian menurut (Heryenzus & Laia, 2018) , yakni:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi ini dapat diberikan langsung seperti; gaji pokok dan upah, upah atas prestasi, pembayaran insentif seperti bonus, komisi pembagian saham serta pembayaran tertangguh tabungan dan anuitas untuk pembelian saham.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi ini diberikan dapat berupa asuransi untuk kesehatan, asuransi perlindungan jiwa, asuransi jaminan hari tua atau pensiun, asuransi tuntutan tenaga kerja, dibayarkan diluar jam kerja perusahaan (liburan karyawan, cuti hamil, cuti tahunan, dan cuti hari besar) serta fasilitas-fasilitas perusahaan misalnya kendaraan roda dua atau empat, ruang kantor dan tempat parkir yang digunakan oleh perusahaan.

3. Kompensasi non-finansial,

Kompensasi non-finansial ini dapat diberikan berupa pekerjaan (tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan). Lingkungan kerja (kebijakan - kebijakan yang sehat di dalam perusahaan).

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

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

6. Biaya Hidup

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

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

4) Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Armansyah dalam (Kilvin & Siagian, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Insentif

Insentif adalah bayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya atas pencapaian kinerja atau prestasi kerja yang akan meningkatkan semangat karyawan.

2. Gaji

Gaji adalah bayaran untuk karyawan sebagai balas jasa dan peran serta tanggung jawab selama dia ada di dalam perusahaan.

3. Bonus

Bonus adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang menguntungkan perusahaan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah gaji tambahan sampingan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

2.1.4 Konflik Organisasional

1) Pengertian Konflik Organisasional

Konflik organisasional adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih telah dilakukannya anggota atau kelompok dalam suatu organisasi

perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda (Rivai dan Sagala, 2010). Gibson (1985) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Konflik adalah suatu kondisi pada individu yang berkonotasi negatif berupa suatu pertarungan, pertentangan, opini-opini berdasarkan kepentingan mental penderita batin. Rivai (2011) menyatakan bahwa, konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara lebih dari dua anggota atau suatu faksi (dalam satu lembaga/perusahaan) yang perlu memecah sumber daya yang sedikit atau aktivitas kerja dan karena fakta bahwa mereka memiliki kontras status, arah, perhitungan, atau pemahaman.

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 mengoreksi diri

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

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 diredakan.

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 subjektifitas 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 (2013) 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. 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.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Lengkong, dkk (2019) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang sudah dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapula pendapat menurut Mangkunegara (Sulistiawan, dkk. 2017) mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (Yudha, 2018) kinerja 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 maupun etika. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo, 2019). Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan Mangkunegara (2018). Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas tentang kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam proses kerja dengan tanggung jawab masing-masing .

2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (Riyadi dan Mulyapradana. 2017) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Efektifias dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (Nisakurohma dan Sunuharyo, 2018) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Kuantitas.

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

b) Kualitas.

Kualitas adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan pendapat masing-masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan atau kemampuan

c) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Seperti ketepatan waktu sebuah target dan ketepatan waktu dalam absensi karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

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

1. Ardina Rachmawati dan Rismawati (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. Ryani Dhyan Parashakti dan Putriawati (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. Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhdap 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. Firdaus Daihaqi Abdullah dan Nurti Widayati (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. Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah (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. Hasil penelitian oleh Alvi (2017) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017.

7. Hasil penelitian oleh Sulaeman (2021) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prismacipta Graha Sentosa di Jakarta.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021.

8. Hasil penelitian oleh Fizdian (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukakn pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020.
9. Hasil penelitian oleh Yuliandri (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SBS (Sinar Bengkulu Selatan)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. SBS (Sinar Bengkulu Selatan).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2020.

10. Hasil penelitian oleh Zuriana (2019) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019.

11. Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (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.

12. Rizal 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

13. Cristine 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.

14. Ahmad 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.

15. Muhamad Ekhsan, Burhan Septian (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.

16. Zaribu dkk. (2020) melakukan penelitian dengan judul “Effect of Discipline, Work Stress and Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TB”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. a) Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Disiplin, Stres kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

