

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya baik untuk kelangsungan dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Jumady et al., 2021). Dalam era revolusi industri saat ini, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan kegiatan usaha apapun dikarenakan kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Oleh karena itu, standar kerja perlu digunakan sebagai tolok ukur dalam membuat perbandingan antara apa yang dilakukan dengan apa yang diharapkan (Gasmadia, Firman & Hamzah, 2022). Semua potensi dari sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila individu dalam suatu

perusahaan memiliki sumber daya manusianya yang dapat berjalan efektif maka perusahaan itupun akan tetap berjalan efektif. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sanbowo et al., (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Menurut Syamsuriansyah, (2021) pengertian kinerja adalah kegiatan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Anam & Suharsono, (2019) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya (Anam & Suharsono, 2019).

Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan interaksi yang harus saling

mendukung dan mempercayai semua unsur organisasi yang teraktual, dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan aspek aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja seperti pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja yang merupakan hal terpenting untuk mengarahkan para karyawan dapat sejalan dengan peraturan perusahaan dan memberikan hasil yang maksimal terhadap kinerja karyawannya. Disiplin meliputi kepatuhan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat antar karyawan dan aturan yang telah ditetapkan (Prayogi et al., 2019). Karyawan dengan disiplin kerja yang baik berarti mendapatkan keuntungan juga dicapai yang berguna baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Putri et al., 2019). Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan mereka. Kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah disiplin. Primer tujuan tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan organisasi.

Disiplin adalah bentuk kesadaran atau kemauan seseorang untuk menaati semua organisasi atau peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika : karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, kerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan patuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil dari observasi dengan bagian karyawan mengenai disiplin kerja karyawan. Fenomena yang terjadi di lapangan antara lain adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja, waktu istirahat karyawan yang cenderung melebihi waktu yang telah ditetapkan, dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa penjelasan. Disiplin

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut meningkat.

Disiplin kerja karyawan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang baik terhadap mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, dengan mempraktekkan disiplin kerja yang baik, karyawan akan dapat mencapai efektifitas kerja yang optimal, baik dalam disiplin waktu, peraturan atau regulasi. ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021). Disiplin kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti, salah satunya hasil penelitian menurut Yusnandar et al. (2020), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai tanggung jawab besar sehingga meningkatnya kinerja. Nasution & Lesmana (2018), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya peraturan yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan karyawan dan lingkungan yang nyaman dapat juga meningkatkan kinerja karyawan. (Arifai, 2018), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan akan membuat peraturan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini juga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Tahir (2019), menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan

dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan orang tersebut. Sehingga disiplin kerja sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan. Penelitian J. Jufrizen (2018), mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Jufrizen & Hadi (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh positif ini menunjukkan apabila disiplin kerja karyawan meningkat, seperti siap menerima sanksi bila melanggar, maka akan meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Jeffrey&Dinata (2017), dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Pawirosumarto et al. (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dijelaskan bahwa disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila

tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi Perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, hal ini berarti tingkat disiplin kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan karyawan kinerja adalah melalui kompensasi. Menurut Mardiyanti et al (2018) kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan dan bentuk keuangan atau non-keuangan. Sedangkan menurut Efendi dkk (2020) kompensasi adalah semua macam hal yang diterima karyawan dari organisasi dalam bentuk kompensasi finansial langsung, keuangan tidak langsung, dan non keuangan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena jumlah kompensasi mencerminkan ukuran pekerjaan mereka di antara para karyawan diri mereka sendiri, keluarga mereka dan masyarakat.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat berupa segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan karyawan kinerja adalah memberikan kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa pemberian hadiah, bonus, penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga semangat kerja karyawan meningkat dan tentunya berdampak pada kesuksesan perusahaan. Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih giat, rajin, disiplin dalam bekerja, dan membantu menciptakan kesadaran bersama di antara karyawan dan mampu melakukan segala sesuatu perusahaan kebutuhan. Kompensasi merupakan bentuk pengembalian, layanan, serta keuntungan finansial yang diterima pegawai serta bagian dari hubungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan hak yang diterima

oleh pegawai dari pengorbanan yang dilakukan pada suatu organisasi atau sejenisnya. Menurut penelitian yang dilakukan Yulandri, (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sholihin, (2019) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al (2020) yang menemukan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti (2020) dan Rifa et al (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya, sebaliknya semakin rendah kompensasinya maka semakin rendah pula kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik, beban mental, dan dapat dilihat dari segi objektif dan subjektif (Yulistiyono 2021, 61). Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Beban kerja dipengaruhi oleh internal dan faktor eksternal. Beban kerja tidak bisa selalu berada dalam kendali penuh dari total beban kerja, tetapi kita dapat mengatasi efeknya dan mengambilnya beberapa tindakan pencegahan. Oleh karena itu perlu untuk mengupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimal yang berada di antara dua ekstrem batas dan tentu saja berbeda antara satu individu dengan

individu lainnya.

Beban kerja mewakili jumlah tugas, tanggung jawab, atau tuntutan yang ditempatkan pada individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan, yaitu akan menyebabkan fisik dan kelelahan jiwa. Kinerja karyawan akan maksimal jika indikator beban kerja terpenuhi dipenuhi secara seimbang sesuai dengan target yang ingin dicapai, kondisi kerja dan standar kerja. (Nabawi, 2020). Beban kerja yang tepat dan merata mutlak diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kinerja, karena tanpa kompatibilitas dan beban kerja yang tidak merata, masih ada yang sibuk bekerja dan sebagian karyawan memiliki pekerjaan yang minim (Wijaya, et al., 2022). Oleh karena itu dalam suatu organisasi perlu melihat kemampuan karyawan dalam rangka menyediakan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. Karena adanya tugas pekerjaan yang diemban yang dikeluarkan oleh pegawai akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lancar.

Pengaruh negatif antara beban kerja dan kinerja menyiratkan bahwa sebagai tingkat beban kerja meningkat, kinerja individu cenderung menurun. Penemuan ini sejalan dengan pemahaman umum bahwa beban kerja yang berlebihan dapat merugikan efek pada kemampuan individu untuk melakukan tugas secara efisien dan efektif. Organisasi harus mempertimbangkan strategi untuk mendistribusikan beban kerja secara adil, menyediakan sumber daya dan dukungan kepada karyawan, dan mempromosikan lingkungan kerja yang sehat yang mendorong produktivitas

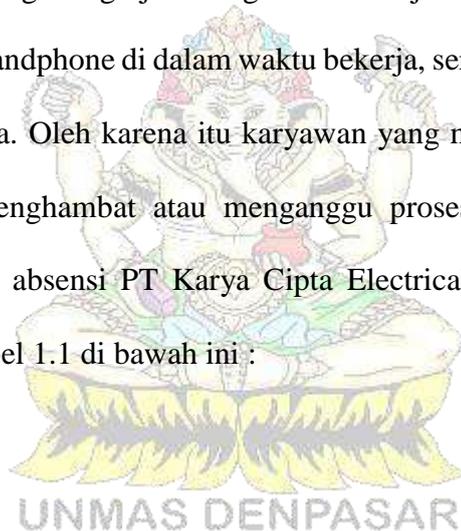
dan kesejahteraan. Mengatasi masalah beban kerja dapat menyebabkan hasil kinerja yang lebih baik dan meningkatkan pekerjaan secara keseluruhan kepuasan dan retensi karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Rolos dkk, 2018) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya. Tetapi berbeda dengan (Ludfiana dkk, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif efek pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mustakim dkk, (2021), secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. (Nabawi, 2019), menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan akan meningkat, jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Agusti (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dalam suatu organisasi, hal ini menunjukkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan jumlah ideal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Karya Cipta Electrical merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2010 yang berlokasi di Lingkungan Semate, Kelurahan Abianbase, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. PT. Karya Cipta Electrical yaitu suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa konstruksi yaitu kontraktor listrik, dengan

melayani pemasangan sambungan baru, penambahan daya listrik dan lain lain yang berhubungan dengan kelistrikan baik melalui bengkel swasta maupun melalui hubungan kerjasama dengan PT PLN (Persero) sebagai rekanan PLN. Perusahaan ini memiliki staf sebanyak 40 orang yang terdiri dari staf administrasi dan staf operational.

Ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi membuat kinerja kerja dalam perusahaan tersebut terhambat, Serta ditemuinya sebagian karyawan juga melakukan aktivitas lain disaat jam kerja, misalnya ada beberapa karyawan masih berstatus mahasiswa yang mengerjakan tugas kuliah di jam kerja dan ada juga yang selalu menggunakan handphone di dalam waktu bekerja, serta ngobrol antar sesama pekerja diluar hal kerja. Oleh karena itu karyawan yang melakukan aktivitas lain saat bekerja dapat menghambat atau mengganggu proses kerjanya perusahaan. Berikut disajikan data absensi PT Karya Cipta Electrical Badung selama enam bulan terakhir pada tabel 1.1 di bawah ini :



**Tabel 1.1**  
**Data Absensi PT Karya Cipta Electrical Badung**  
**Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran karyawan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Dihadiri	Presentase Absensi
(1)	(2)	(3)	4)	(5)	(6) = (3) x (4)	(7) = (6) – (5)	(8) (5) : (6) x 100
1	Januari	40	24	30	960	930	3,1
2	Februari	40	24	32	960	928	3,3
3	Maret	40	25	31	1000	969	3,1
4	April	40	19	20	760	740	2,6
5	Mei	40	24	24	960	936	2,5
6	Juni	40	24	34	960	926	3,5
	Jumlah		140	186	5600		18,1
	Rata-Rata						3,02

**Sumber: PT Karya Cipta Electrical Badung (2022)**

Dari Tabel 1.1 memuat informasi mengenai persentase tingkat keterlambatan karyawan PT Karya Cipta Electrical Badung. Persentase absensi karyawan cenderung meningkat pada enam bulan terakhir, ditunjukkan dengan persentase absensi pada bulan Februari sebesar 3,3 yang mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya, untuk bulan Maret persentase absensi karyawan kembali seperti bulan Januari sebesar 3,1, dan untuk bulan April persentase absensi karyawan menurun dari bulan sebelumnya sebesar 2,6, untuk bulan Mei persentase absensi karyawan menurun kembali dari bulan sebelumnya sebesar 2,5, sedangkan pada bulan Juni persentase absensi karyawan meningkat menjadi 3,5.

Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT Karya Cipta Electrical Badung mengalami kinerja karyawan yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kurangnya kinerja karyawan disebabkan juga karena perusahaan yang tidak mampu mengatasi masalah kinerja

karyawannya tidak akan mampu memaksimalkan sumber daya yang ada diperusahaan. Maka dari itu sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan tetap terjaga agar perusahaan terus produktif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan karyawan disana berkaitan dengan disiplin kerja yaitu adanya permasalahan yang terkait dengan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan karena karyawan masih menunda-nunda pekerjaan sehingga waktu deadline yang telah ditentukan. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan membuat kinerja kerja dalam perusahaan tersebut terhambat, serta ada beberapa karyawan yang melakukan aktivitas lain disaat jam kerja.

Fenomena yang terjadi menurut karyawan PT Karya Cipta Electrical Badung adalah masalah kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan akan tetapi besarnya kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan upah minimum regional, selain itu kompensasi juga dipengaruhi oleh tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran, metode pembayaran, dan control pembayaran, yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologi, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi, beban kerja karyawan pada PT Karya Cipta Electrical Badung meningkat. Kebanyakan orderan kerja, karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan memberikan pelayanan bagi para pelanggan. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan kelelahan fisik dan jiwa yang kurang diperhatikan oleh Perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, hasil penelitian-penelitian sebelumnya dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Cipta Electrical Badung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Cipta Electrical Badung ?
- 2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Cipta Electrical Badung ?
- 3) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Cipta Electrical Badung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Pada PT. Karya Cipta Electrical Badung. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Cipta Electrical Badung.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Cipta Electrical Badung.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Cipta Electrical Badung.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

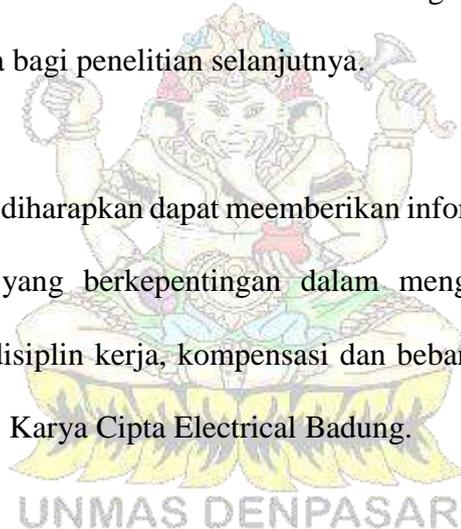
Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai pijakan dan bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

##### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Electrical Badung.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Merujuk pada *goal setting theory*, yang memfokuskan pada kepentingan dari sebuah hubungan antara tujuan yang sudah direncanakan dan diatur serta kinerja yang berjalan dengan menghasilkan target perusahaan (Fatmah, 2022). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang pegawai miliki. Merujuk pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), teori ini berfokus pada pentingnya hubungan antara tujuan yang dibuat dan kinerja yang sudah tercapai (Haslindah, 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan tersebut, tujuan individu akan

menunjang kinerja yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan perusahaan (Giusti et al., 2018). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggungjawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam Batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada Locke's model (Fatmah, 2022), *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. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani (dalam Fatmah, 2022) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang

bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut (Agustina, 2023) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan landscape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptan nilai bagi pelanggannya (*customer value*).

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan bisa berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya apabila barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka bisa dikatakan kinerjanya buruk (Sudaryono, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat di observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Siagian (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan kerja secara optimal dan juga berbagi sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dapat dicapai.

Menurut Sanbowo et al., (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:67) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki

IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2019), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain :

a. Efektif

Efektif dapat dilihat dari mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Efisien

Efisien dapat dilihat dari mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

c. Kualitas

Kualitas dapat dilihat dari mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu

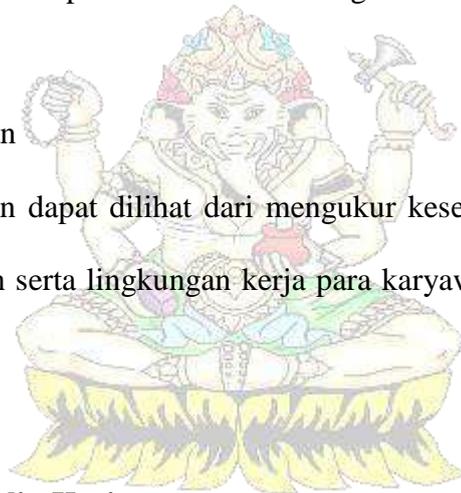
Ketepatan waktu dapat dilihat dari mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

e. Produktifitas

Produktifitas dapat dilihat dari mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.

f. Keselamatan

Keselamatan dapat dilihat dari mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan di tinjau dari aspek kesehatan.



## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hariyadi (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang telah ditentukan. Setiap karyawan dituntut untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat organisasi atau perusahaan karena dapat mempengaruhi berjalannya aktivitas kerja. Karyawan yang bekerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula (Rianti, 2020) dalam (Sri Hafidah & Gustini, 2021).

Menurut (Rismawati, 2021) Disiplin kerja didefinisi sebagai alat yang dipakai semua atasan sebagai harapan berkomunikasi dengan pegawainya sedemikian rupa sehingga bersedia mengubah sikap untuk menaikkan tanggung jawab dan kemauan untuk mematuhi aturan dan standar dasar yang ada.

Disiplin kerja karyawan merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang baik terhadap mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, dengan mempraktekkan disiplin kerja yang baik, karyawan akan dapat mencapai efektifitas kerja yang optimal, baik dalam disiplin waktu, peraturan atau regulasi. ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam memenuhi dan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

### **2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Nazir, 2019: 156) terdapat 2 bentuk disiplin kerja, sebagai berikut:

a) Disiplin *preventive*

Disiplin *preventive* diartikan sebagai cara untuk memerintah pegawai

dengan tujuan ikut serta patuh terhadap standar operasional pekerjaan yang digunakan.

b) Disiplin *corrective*

Disiplin *corrective* adalah cara untuk mengarahkan dan membimbing mereka untuk menaati aturan sesuai atas peraturan yang ada dalam organisasi.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini, (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a) Besar atau kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturannya yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi perusahaan.

b) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, semua pegawai atau karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti

untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan saksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan.

f) Ada atau tidaknya perhatian pemimpin kepada karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya.

g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

1. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2019) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu:

##### **a) Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik.

##### **b) Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

c) Keadilan

Pada dasarnya dalam sifat manusia terdapat ego yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Atas dasar tersebut maka seorang pemimpin harus bersikap adil kepada karyawan.

d) Balas Jasa

Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin tinggi pula.

e) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menunjang dalam menciptakan kedisiplinan yang baik dan suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Vertical, maupun horizontal diantara sesama karyawan.

## 2.4 Kompensasi

### 2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sangkaen & Asaloei, (2019) Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap kinerja mereka. Kompensasi adalah bentuk balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja (Armansyah et al., 2020). Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya, bahkan semata-mata ingin membangkitkan atau mengabadikan diri kepada organisasi melainkan tujuan lain yang ingin diraih yaitu mengharapkan imbalan atas kerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Mardiyanti et al (2018) kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan dan bentuk keuangan atau non-keuangan. Sedangkan menurut Efendi dkk (2020) kompensasi adalah semua macam hal yang diterima karyawan dari organisasi dalam bentuk kompensasi finansial langsung, keuangan tidak

langsung, dan non keuangan. Kompensasi merupakan pengeluaran perusahaan dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Hasibuan, 2020:118).

Berdasarkan penelitian diatas disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.

#### **2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut (Sopi & Nafi'ah, 2019: 39) kompensasi terdiri atas beberapa jenis, yaitu:

##### *1. Compensation financial* langsung yaitu:

- a) Upah Pemberian bayaran karyawan dalam bentuk uang yang diperoleh dari balas jasa atas pencapaian kinerja karyawan terhadap perusahaan.
- b) Insentif Pemberian balas jasa langsung dibagikan kepada karyawan atas kontribusinya bahwa kinerja karyawan melebihi standar waktu operasional perusahaan.
- c) THR atau Bonus Pemberian uang yang tidak termasuk dalam bagian upah pokok karyawan.

##### *2. Compensation financial* tidak langsung yaitu:

- a) Pembayaran saat karyawan tidak masuk kerja
- b) Program pensiun yaitu tabungan atas jaminan hari tua
- c) Program jaminan atas keselamatan pegawai.

3. *Compensation non-financial* yaitu:

- a) Pekerjaan, tanggung jawab, dan tantangan dalam bekerja.
- b) Fasilitas dan tempat kerja yang nyaman.

#### 2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Nelwan dkk., (2019) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- a) Penawaran dan permintaan
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c) Serikat buruh/organisasi karyawan
- d) Produktivitas kerja karyawan
- e) Pemerintah dengan undang-undang dan keppers
- f) Biaya hidup
- g) Posisi jabatan karyawan
- h) Pendidikan dan pengalaman kerja
- i) Kondisi perekonomian nasional

#### 2.4.4 Prinsip Kompensasi

Menurut Endarwita & Herlina, (2019) prinsip kompensasi dibagi menjadi dua yaitu :

- a) Adil

Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dimana jumlah yang diberikan sesuai dengan apa yang dilakukan.

- b) Layak

Layak dapat diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

### 2.4.5 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2019) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Insentif

Insentif merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan tertentu sebagai imbalan jasa atas pengorbanannya.

b) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

c) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

d) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusinya.

## 2.5 Beban Kerja

### 2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu kondisi dari sebuah pekerjaan dengan uraian-uraian tugasnya yang dimana harus diselesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban yang berlebih atau terlalu sedikit. Yang timbul sebagai akibat tugas-tugas yang terlalu sedikit ataupun banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dan beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit, yaitu jika orang merasa tidak mampu dalam melaksanakan suatu tugas, atau tugas yang tidak menggunakan suatu keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah suatu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan. (Sastra,

2017).

Lebih lanjut dikemukakan pula oleh (Sastra, 2017) bahwa pengukuran dari beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui beberapa proses penelitian dan juga pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi dari jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan juga sumber daya manusia. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Sulastri & Onsardi, 2020).

Beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Yulistiono, dkk. 2021). Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu (Sinaga dan Sihombing, 2021). Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja (Sagita dan Assa, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang

menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. Beban pekerjaan yang dihadapi oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, maka dari itu karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

### 2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Riyan (2018) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

c. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai

### 2.5.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2021:22), yang meliputi antara lain :

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan

finishing. 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 dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan

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

## 2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya

Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama mempergunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah populasi dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Razak, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC Makasar. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan bantuan SPSS, pendekatan analisis jalur, uji korelasi, uji determinasi, simultan tes dan tes parsial. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah populasi dalam penelitian dan tahun penelitian. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Salim, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Autostar Mandiri Technotama. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 67 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan

penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian, dan populasi dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelni Lhoksumawe. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian, sampel dalam penelitian dan tahun penelitian. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Tajudin dan Supriadi (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suara Bersama, Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian

sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian, populasi dalam penelitian dan tahun penelitian. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hernawati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian dan populasi dalam penelitian. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Direktorat Penangan Pengungsi Bnpb. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang

terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian dan populasi dalam penelitian. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Aromea, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian dan populasi dalam penelitian. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2019) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dina Bina Marga dan Pembangun Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Utara Provinsi Sumatera. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 47 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian

sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian dan sampel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian, dan populasi dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019) meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Populasi pada penelitian ini berjumlah 45 orang maka, penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah populasi dalam penelitian. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019) meneliti Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 73 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah populasi penelitian. Hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan, maka ditarik kesimpulan yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13. Penelitian yang dilakukan oleh Eka, (2020). Berjudul *The effect of communication competency, and workload on employee performance in*

Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta Bali. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian dan tahun penelitian. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Wiryang, dkk (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah populasi penelitian, dan tahun penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, dkk (2021). Dalam penelitiannya Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang

Belmera. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, uji validitas dan realibilitas. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dilaksanakan di PT. Karya Cipta Electrical Badung yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaan yang sangat nampak adalah dari segi lokasi penelitian dan tahun penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

