

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan staf yang produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edison Emron (2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Firda Jannani (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia penduduk yang siap mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kinicki (2020), manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah aktivitas manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Indah (2021) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan

fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

2. Pengorganisasian

proses pengorganisasian adalah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

3. Pengarahan

pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk- petunjuk kepada pegawai.

4. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

c. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Kemampuan ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan, keterampilan teknis, hingga bakat. Kemampuan dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

2. Kepribadian minat kerja

Kepribadian minat kerja adalah kumpulan karakteristik dan sifat yang stabil dan unik pada seseorang yang mempengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan berperilaku. Kepribadian dapat memengaruhi kinerja kerja karena perilaku, pola pikir, dan motivasi seseorang sangat terkait dengan karakter mereka.

3. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja

Kejelasan adalah bahwa pekerja memahami secara jelas apa yang diharapkan dari mereka dalam menjalankan peran dan tugasnya di tempat kerja.

4. Tingkat motivasi pekerja

Tingkat motivasi pekerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Motivasi merujuk pada

dorongan internal atau

eksternal yang membuat seseorang bekerja dengan semangat, tujuan, dan energi untuk mencapai sasaran tertentu.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang dimiliki seseorang dan dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Kompetensi sangat memengaruhi kinerja karena kompetensi yang memadai memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, lebih cepat, dan dengan kualitas yang lebih tinggi.

6. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah semua sarana, prasarana, dan peralatan yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Fasilitas kerja mencakup berbagai hal seperti alat-alat kerja, infrastruktur, teknologi, hingga lingkungan fisik seperti kenyamanan kantor. Fasilitas kerja yang baik akan memengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung

7. Budaya kerja

Budaya kerja adalah sistem nilai, keyakinan, sikap, dan norma yang dikembangkan dan diterima oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bekerja. Budaya kerja ini memengaruhi cara karyawan berperilaku,

berinteraksi, dan melaksanakan tugas- tugasnya dalam bekerja.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain agar mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memainkan peran kunci dalam memengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memandu tim atau karyawannya, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja optimal.

9. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan seorang pekerja terhadap aturan, prosedur, serta norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa disiplin, kemampuan dan motivasi seseorang mungkin tidak akan cukup untuk mencapai kinerja yang optimal.

d. Indikator Sumber Daya Manusia

Silaen (2021) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu aspek utama dalam mengukur kinerja karyawan di dalam indikator Sumber Daya Manusia (SDM).

Kualitas kerja

berfokus pada seberapa baik atau seberapa sesuai hasil pekerjaan seorang karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Indikator ini berfokus pada seberapa banyak hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu, biasanya dalam satuan hari, minggu, bulan, atau sesuai dengan target yang ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam konteks pengukuran kinerja karyawan adalah salah satu indikator utama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengukur sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu bukan hanya soal menyelesaikan pekerjaan tepat pada

waktunya, tetapi juga mencakup kemampuan kinerja seseorang karyawan dalam mengelola waktu.

4. Efektifitas

Efektivitas tidak hanya mengukur jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Dengan kata lain, efektivitas menekankan pada pencapaian hasil yang diinginkan, kualitas kerja, serta sejauh mana tugas dan tanggung jawab karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap tujuan organisasi.

5. Komitmen

Komitmen dalam konteks pengukuran kinerja karyawan adalah salah satu indikator penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Komitmen tidak hanya berhubungan dengan keberadaan fisik seorang karyawan di tempat kerja, tetapi lebih pada keterlibatan emosional dan mental dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah tanggung jawab kantor atau lembaga tempat bekerja untuk memastikan bahwa pegawai menjaga kedisiplinan dalam pekerjaan mereka, sehingga kinerja pegawai meningkat dan mereka tidak melakukan

kegiatan yang tidak relevan selama jam kerja.

Alhusaini, A, (2020)) Kedisiplinan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Keith Davis.,(2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, sedangkan Sumadhinata (2020) Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang

ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Azis dalam Pranita dan Khusnul (2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu:

1. Tujuan

Tujuan adalah faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja. Dalam konteks ini, tujuan yang jelas dan terarah dari perusahaan harus dapat dipahami dan disosialisasikan dengan baik kepada seluruh karyawan. Tujuan ini berperan sebagai panduan dan motivasi yang mengarahkan karyawan

untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin yang baik biasanya timbul ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan, sehingga mereka merasa terdorong untuk mengikuti aturan dan bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan di tempat kerja.

2. kemampuan

Kemampuan merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaannya. Menurut Azis, disiplin kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik mereka memahami tugas mereka dan seberapa mampu mereka menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

3. Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif, di mana karyawan merasa terdorong untuk memenuhi standar kerja yang tinggi.

4. Kompensasi

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dengan usaha yang diberikan, mereka cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi.

5. Sanksi hukum

Sanksi hukum bertujuan untuk menegakkan disiplin dan ketertiban di tempat kerja. Dengan adanya sanksi, diharapkan karyawan dapat lebih memahami batasan dan tanggung jawab mereka, serta mematuhi peraturan yang berlaku.

6. Pengawasan

Salah satu faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pengawasan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. proses yang dilakukan oleh manajer atau atasan untuk memantau, mengevaluasi, dan mengarahkan kinerja karyawan agar sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa ada 8 indikator yang dapat

memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang jelas dapat memberikan arah bagi karyawan. Ketika karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan mengapa tujuan tersebut penting, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan mereka lebih cenderung untuk menunjukkan disiplin kerja. Mereka memahami tugas yang harus diselesaikan dan dapat melakukannya dengan efisien.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi. Pemimpin yang memberikan contoh yang baik akan mampu membentuk sikap disiplin yang kuat di antara karyawan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk menyadari bahwa tindakan dan perilaku mereka dapat berdampak langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Balas jasa

Balas jasa yang memadai dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha dan hasil kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk disiplin dalam menjalankan tugas.

4. Keadilan

Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung

lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, yang berkontribusi pada disiplin kerja yang lebih tinggi.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat merujuk pada proses di mana atasan secara langsung mengawasi dan memantau aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman adalah tindakan yang dikenakan kepada karyawan yang melanggar norma, peraturan, atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk memberikan efek jera, memperbaiki perilaku, dan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

7. Ketegasan

Ketegasan ini merujuk pada kemampuan seorang pemimpin atau atasan untuk memberikan arahan, menetapkan aturan, dan menegakkan kebijakan dengan konsisten. Ketegasan memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan tingkat kedisiplinan di tempat kerja.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan mencakup interaksi antara karyawan, atasan, dan rekan kerja di dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa

dihargai dan diperhatikan cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang berdampak negatif pada disiplin kerja.

d. Bentuk disiplin kerja

Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki bentuk antara lain :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin koreaktif

Disiplin koreaktif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

e. Fungsi disiplin kerja

Disiplin kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku demi meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap semua peraturan serta norma sosial yang berlaku. Beberapa karyawan sering datang terlambat dan berperilaku tidak sopan di tempat kerja. Henry Simamora (2021) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan- aturan yang ditetapkan oleh instansi". Berikut beberapa fungsi disiplin kerja karyawan bagi perusahaan :

1 Mampu Bekerja Lebih Efisien

Orang yang memiliki disiplin tinggi selalu dapat diandalkan, karena mereka memastikan pekerjaan selesai tepat waktu. Mereka mengatur pekerjaan dengan cermat, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Ini membuat mereka efisien dan tidak membuang waktu secara sia-sia.

2. Tidak Memiliki Waktu yang Terbuang

Tingkat disiplin yang tinggi selalu sejalan dengan efisiensi kerja. Seseorang yang sangat disiplin akan memanfaatkan waktu sebaik mungkin, sehingga tidak ada waktu yang terbuang. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, pekerjaan atau tugas yang diberikan akan selesai lebih cepat.

3. Biasanya Akan Lebih Disukai oleh Siapapun

Manfaat disiplin kerja bagi karyawan perusahaan berikutnya adalah bahwa karyawan yang disiplin akan disukai oleh atasan, rekan kerja, dan klien. Hal ini karena mereka menunjukkan kinerja yang sangat baik dan

selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Waktu luang yang ada dapat dimanfaatkan untuk membantu rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan.

4. Menumbuhkan Rasa Percaya Diri

Keuntungan lain yang bisa didapatkan dari sifat disiplin adalah tumbuhnya rasa percaya diri dalam bekerja, sehingga anda dapat meyakini bahwa anda cukup mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang ditanggung jawabkan.

5. Bekerja Menjadi Lebih Profesional

Disiplin berkaitan dengan memiliki komitmen yang tinggi dengan segala sesuatu yang dikerjakannya. Seseorang dengan sikap disiplin kerja ini biasanya akan menepati janji dan dapat diandalkan oleh rekan kerja dan atasan. Tentu saja manfaat disiplin kerja bagi pegawai perusahaan membuat anda bekerja menjadi lebih profesional.

2.3 Beban kerja

a . Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan. Hamizar (2020) menyatakan Beban kerja yang diberikan secara ideal akan memberikan *output* kerja baik bagi perusahaan sehingga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prastiwi *et al.*, (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan

banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih.

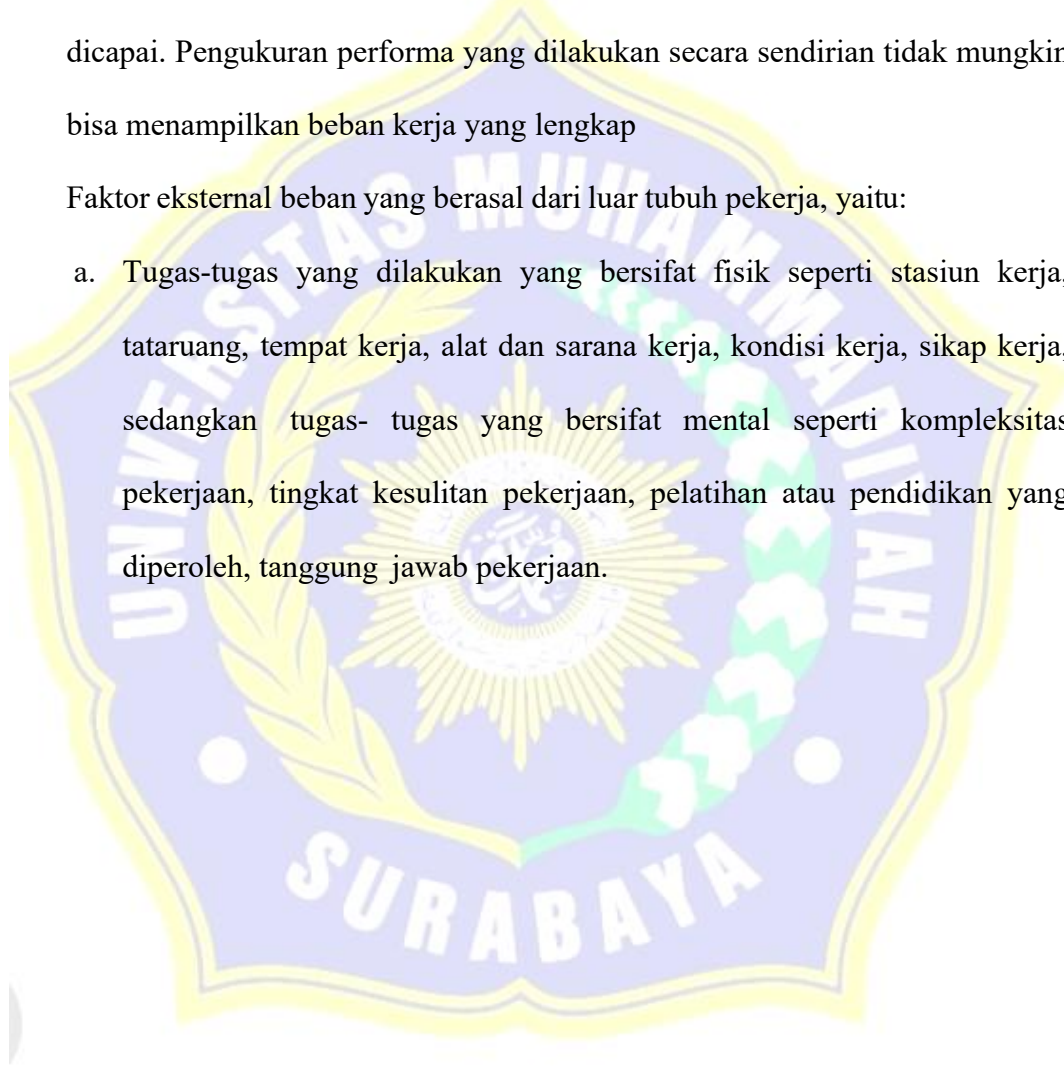
Krisdianto *et al.*, (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja, Tampubolon *et al.*, (2023) adalah sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*tasks demand's*) Beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu.

2. Usaha atau tenaga (*effort*) Banyaknya tenaga yang dikeluarkan dalam tugas bisa berupa bentuk intuitif secara alamiah, namun ketika terjadinya peningkatan tuntutan pekerjaan secara individu mungkin tidak bisa meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi Beban kerja memiliki fokus pada tingkat kinerja yang hendak dicapai. Pengukuran performa yang dilakukan secara sendirian tidak mungkin bisa menampilkan beban kerja yang lengkap
Faktor eksternal beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tataruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas- tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.



- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
3. Faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja.
- a. Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.
 - b. Reaksi tubuh disebut *strain* “cedera otot” , berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor Jenis kelamin, umur ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan.
 - c. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan)

c. Indikator beban kerja

Rumawas *et al.*, (2021) mengemukakan terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1. 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.

2. Penggunaan Waktu.

Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulainya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.

3. Standar Pekerjaan.

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

b. Fungsi beban kerja

Perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Suci R.Mar'ih (2022) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

Menentukan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu

jabatan atau unit kerja.

1. Menyempurnakan Redesign tugas jabatan Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar optimum.
2. Menyempurnakan Redesign Struktur Organisasi Menggabung dua jabatan atau lebih menjadi satu jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

Berikut beberapa fungsi beban kerja bagi karyawan :

1. Menurunkan Tingkat Energi dan Motivasi Karyawan

Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa lelah dan tidak memiliki energi untuk bekerja, sehingga menurunkan tingkat motivasi mereka.

2. Meningkatkan Tingkat Stres dan Tekanan Psikologis

Karyawan yang terlalu banyak bekerja seringkali merasa stres dan tertekan, yang dapat memengaruhi kinerja mereka dan kesehatan jangka panjang.

3. Menurunkan Kualitas Hasil Kerja Karyawan

Karyawan yang terlalu banyak bekerja seringkali tidak memiliki waktu dan energi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga menurunkan kualitas hasil kerja mereka.

2.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah total imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya seperti gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan lain seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain- lain.

Menurut Armansyah (2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Widodo, (2020:160) Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Sinambela (2022:220) juga mengatakan bahwa kompensasi merupakan jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara serta menjaga karyawan dengan baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

1. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam situasi ini, semakin tinggi produktivitas kerja seorang pegawai atau karyawan, semakin besar pula tingkat kompensasi yang mereka terima, sedangkan sebaliknya, jika produktivitas kerja rendah, maka kompensasi yang mereka terima juga akan lebih rendah.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Jika suatu perusahaan atau organisasi mampu dan bersedia memberikan kompensasi yang memadai, maka tingkat kompensasi akan meningkat, namun jika perusahaan atau organisasi hanya mampu memberikan kompensasi yang rendah, maka tingkat kompensasi juga akan rendah.

3. Kondisi Perekonomian Nasional

Tingkat pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi pada saat itu. Ketika kondisi ekonomi sedang baik, maka tingkat kompensasi cenderung tinggi, tetapi jika kondisi ekonomi sedang menurun, maka tingkat kompensasi juga kemungkinan akan rendah.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Memberikan kompensasi secara adil dapat membawa berbagai keuntungan bagi karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan adalah keadilan dalam pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2020:121), tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan wajib mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, maka dari itu pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Adanya pemberian kompensasi maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Motivasi

Adanya kompensasi yang cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi karyawannya.

4. Disiplin

Adanya kompensasi yang cukup besar, maka karyawan akan mentaati serta sadar akan adanya peraturan-peraturan perusahaan.

5. Stabilitas karyawan

Adanya prinsip kompensasi yang adil serta layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa kompensasi di kelompokkan kedalam dua bentuk umum, sebagai berikut:

1 Kompensasi langsung berupa Gaji ,Upah Intensif.

1.1 Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periode kepada karyawan serta adanya jaminan yang pasti.

1.2 Upah

Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pekerja harian dengan pedoman atau perjanjian yang telah disepakati oleh kedua pihak.

1.3 Intensif

Intensif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standart. Pemberian intensif ini merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

2 Kompensasi Tidak Langsung merupakan program sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan karyawan seperti asuransi , tunjangan kesehatan

dan fasilitas perusahaan.

2.1 Jasa-jasa pelayanan

Jasa-jasa pelayanan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk jasa atau pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh karyawan.

Contoh: jasa pelayanan seperti fasilitas kerja dan fasilitas ibadah dan fasilitas lainnya.

1. Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung yang akan diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan yang merupakan bagian dari keanggotaan di perusahaan..

c. Indikator Kompensasi

Menurut Rodi Syafrizal (2021), terdapat indikator– indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga beserta pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan apabila melebihi target yang ditentukan.

Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas dari gaji normalnya.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya lebih dari standar yang ditentukan. Insentif adalah bentukan lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

4. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para k

f. Fungsi kompensasi

Menurut Nurhayati dalam Chusminah *et al* (2021), menjelaskan bahwa organisasi dan instansi memiliki fungsi kompensasi sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi

sehingga membuat mereka bekerja lebih baik lagi.

2. Pemanfaatan SDM menjadi sangat efisien dan efektif. Motivasi melalui pemberian kompensasi karyawan berimplikasi pada mereka agar bekerja seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang dilakukan organisasi dengan baik dapat membantu organisasi mewujudkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.5 Kinerja

a. Definisi kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan, program, atau kegiatan dalam mewujudkan tujuan sasaran, visi dan misi organisasi, yang tercantum dalam rencana strategi dari suatu organisasi.

Kinerja baru dapat diketahui apabila individu atau kelompok individu tersebut memenuhi kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan.

Rachman *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan alat ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang

tinggi akan meningkatkan nilai perusahaan. Kriteria keberhasilan ini dapat berupa tujuan-tujuan atau target- target tertentu yang ingin dicapai, kinerja individu ataupun kelompok individu tidak mungkin bisa diketahui tanpa adanya target dan tujuan karena tidak ada standardnya.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sukses tidaknya kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi tersebut sangat bergantung dari kinerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok individu.

B .Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Fauziek (2021) kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Jobdesk pekerjaan

Pembagian jobdescription setiap karyawan haruslah jelas dan transparan.

Pembagian jobdesk ini menjadi acuan bekerja setiap karyawan tentang apa saja yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak ada lagi karyawan yang bingung mau

mengerjakan apa atau

karyawan yang membantu pekerjaan karyawan lain padahal bukan menjadi tanggung jawabnya.

2. Lingkungan kerja

Perusahaan harus memastikan memiliki lingkungan kerja yang sehat untuk semua karyawannya. Ada beberapa hal disekitar lingkungan yang menjadi perhatian oleh para karyawan seperti toilet yang bersih dan nyaman, tempat istirahat yang layak, tempat ibadah yang bersih, dan lainnya.

3. Bonus dan insentif

Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah adanya bonus dan insentif karyawan. Tidak dapat dipungkiri gaji merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika penghasilan tidak sesuai dengan harapan, kinerja karyawan cenderung tidak stabil bahkan menurun. Solusinya anda bisa memberikan bonus dan insentif kepada karyawan saat sudah melampaui target yang diberikan perusahaan.

Berikan karyawan target-target yang dengan bonus yang menarik dan dibandingkan kinerjanya sebelum dan sesudahnya pastinya akan ada perubahan.

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi. Secara spesifik penilaian kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan Anwar (2022)

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.

2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Tabel 2.1

Data Absensi Karyawan Mie Gacoan

Bulan	Terlambat masuk	Tidak masuk	Jumlah
Oktober	10	5	30 Karyawan
November	15	7	
Desember	5	5	
Januari	3	5	
Februari	5	8	

Sumber : Kepala staff Mie Gacoan 2024

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan Mie Gacoan yang cukup tinggi tiap bulanya. Tritanto *et.al* (2022) tingkat kehadiran karyawan juga dapat menurun seiring menurunnya kinerja kerja karyawan.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indikator sering kali dipergunakan secara bergantian untuk pengukuran kinerja, tetapi memiliki banyak perbedaan. Pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan. Pada dasarnya suatu kinerja memilih standar secara kuantitatif dan kualitatif untuk menunjukkan adanya tingkatan pencapaian dari suatu tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan dan dapat diperhitungkan, serta dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seseorang karyawan di setiap harinya pada suatu perusahaan. Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen

- e. **Fungsi kinerja**

kinerja karyawan memiliki berbagai fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengambilan keputusan di organisasi.

Menurut Rivai (2022) adapun fungsi kinerja pegawai :

1. Untuk mengetahui hasil kualitas kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun

kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Penelitian-Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penulis. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Teknik Analisis	Hasil Penelitian

1	Ariyanti <i>et.al</i> (2021)	-Disiplin kerja - Kompensasi -Beban kerja	-Tidak meneliti lingkungan kerja -Tidak meneliti stress kerja -Lokasi yang di teliti berbeda	Kuantitatif	Secara umum variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
---	------------------------------------	---	--	-------------	--

2	Handayani <i>et.al</i> (2022)	-Disiplin kerja - Kompensasi -Kinerja	Responden berbeda -Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Wairoo y (2017)	-Disiplin kerja - Kompensasi -Kinerja	Responden berbeda -Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan- Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4	Marta <i>et.al</i> (2018)	Disiplin kerja -Kompensasi -kinerja	-Tidak meneliti pelatihan -Responden berbeda -Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Pelatihan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. -Kompensasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. -Disiplin kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan Kenjeran.
5	Tamba <i>et.al</i> (2018)	Disiplin kerja -Beban kerja	Tidak meneliti loyalitas -Responden berbeda -Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	-Disiplin kerja berpengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan -Beban kerja berpengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan.

6	Suhaila <i>et.al</i> (2021)	-Disipln kerja -Kinerja	Tidak meneliti rekrutmen -Responden berbeda -Lokasi yan g diteliti berbeda	Kuantitatif	Secara umum rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan- Secara umum disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan -Secara umum terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan Kenjeran
---	-----------------------------------	-----------------------------------	---	-------------	--

Sumber : Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu



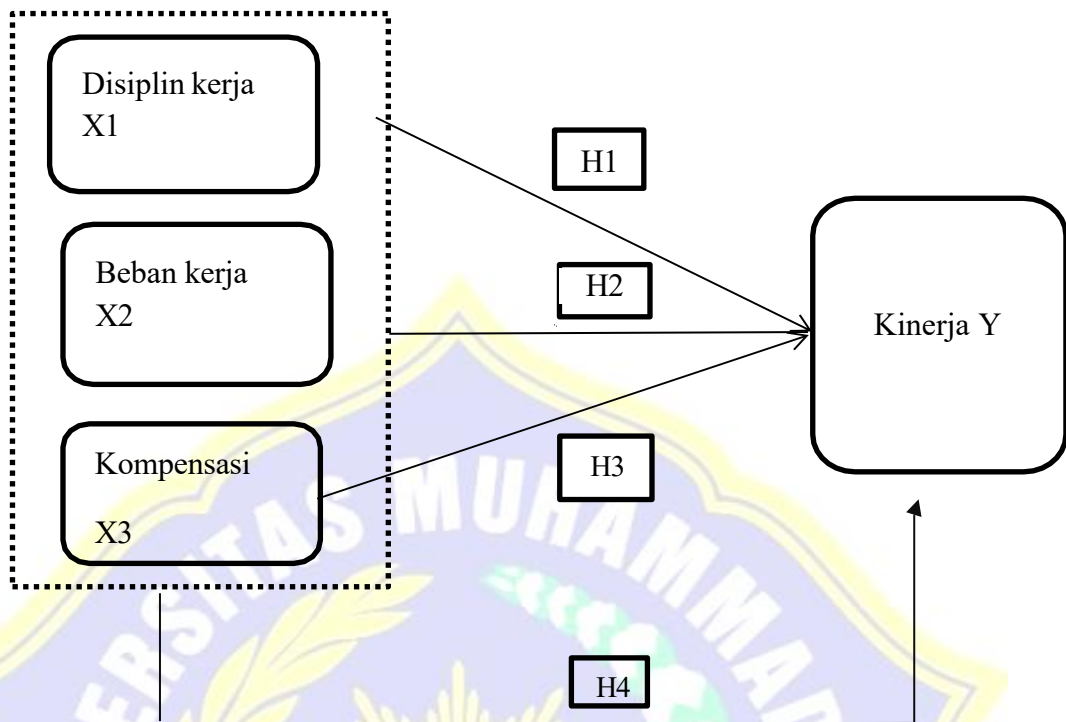
Tinjauan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan diteliti peneliti yaitu, mengukur pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Yang membedakan terletak pada strategi dan penanganan yang diberikan terhadap meningkatkan kinerja.

2.7. Model analisis dari kerangka konseptual

1. Model Analisis

Penelitian ini memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Disiplin kerja sebagai variabel independen pertama.

Beban kerja sebagai variabel independen kedua, kompensasi sebagai variabel independen ketiga dan kinerja karyawan sebagai dependen.



Tabel 2.3 Model Analisis Sumber : Jurnal MSDM 2020

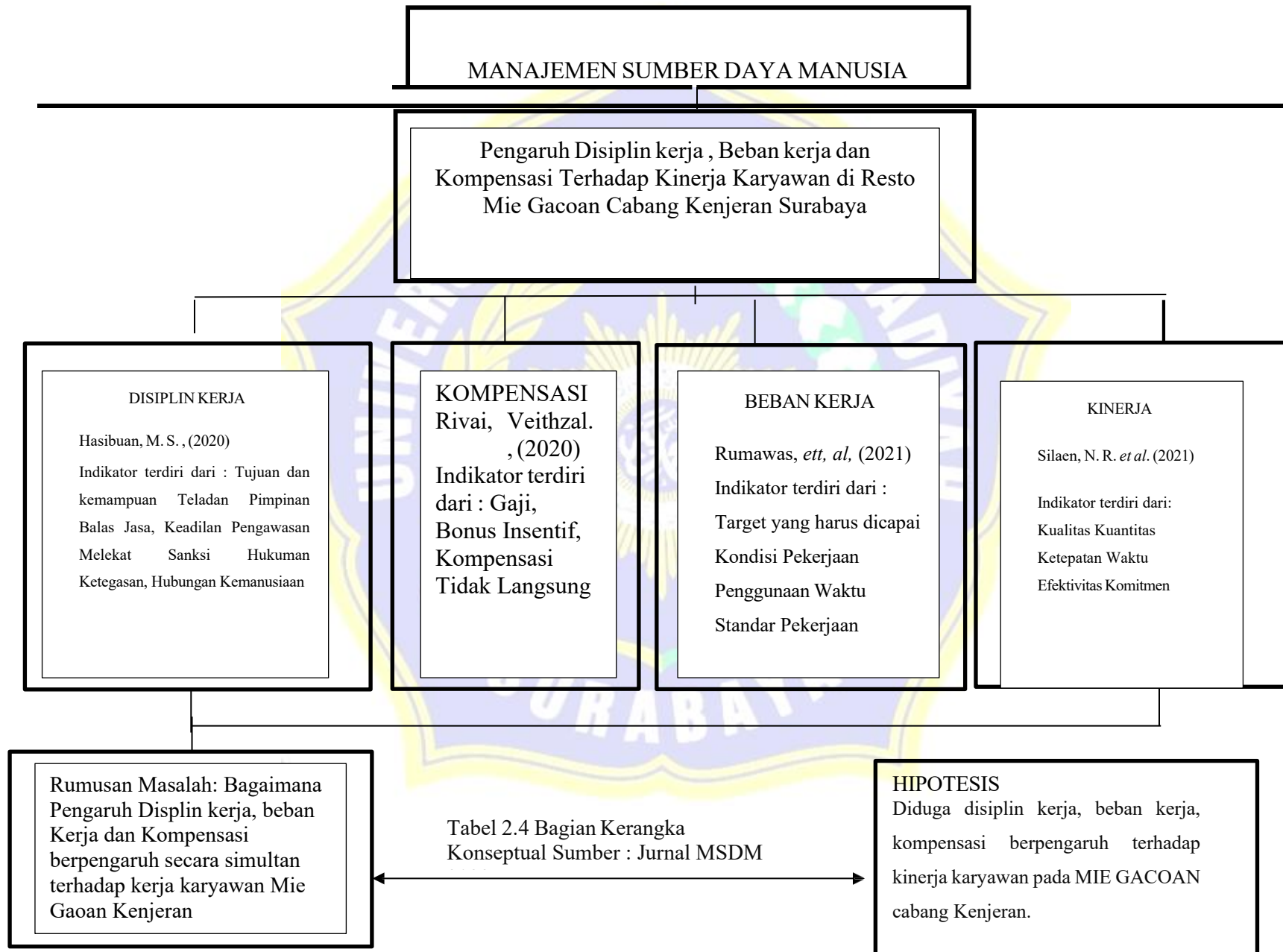
Berdasarkan model analisis diatas menggambarkan terkait disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

2. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir dalam pengaruh Disiplin kerja, Beban kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Salah satunya adalah berdasarkan observasi yang telah dilakukan. Bahwa untuk menilai kinerja karyawan di suatu Perusahaan dapat diliai dari disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi yang diberikan. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti memberi solusi yaitu dengan memberikan beban kerja dan kompensasi yang diberikan seimbang,

maka dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin kerja, Beban kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Dickdick, 2017). Berdasarkan pemaparan diatas akan disimpulkan dengan kerangka berfikir sebagai berikut





2.8 Hipotesis

Fatihudin, (2020) Hipotesis merupakan suatu pemecahan teoritis terhadap suatu masalah yang didasarkan pada ide-ide yang relevan dengan permasalahan yang ada. Hipotesis dapat juga diartikan sebagai kesimpulan atau jawaban sementara terhadap topik yang diteliti, yang nantinya akan dibuktikan dengan peneliti atau riset yang dilakukan. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas masalah penelitian atau kesimpulan sementara yang perlu di uji kebenarannya.

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah di rumuskan dan beberapa kajian teori yang dikemukakan, berikut ini diajukan hipotesis yakni:

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan cabang kenjeran.
2. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan cabang kenjeran.
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan cabang kenjeran.
4. Diduga disiplin kerja, beban kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan cabang kenjeran.