

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Amelia, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian aktivitas yang berhubungan pada penataan karyawan, tenaga kerja, manajer, serta seluruh unsur organisasi guna mendukung pelaksanaan aktivitas yang diperlukan saat memperoleh target perusahaan. Makanya, manajer memiliki tanggung jawab untuk memastikan tersedianya potensi insani yang akurat, baik melalui dimensi kuantitas, alokasi, durasi, maupun kapabilitas, sehingga setiap individu mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan memberikan partisipasi atas pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Uyun N. , "Manajemen sumber daya manusia., 2021), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu bidang yang menekuni berbagai strategi serta pendekatan dalam mengelola relasi maupun andil personel pada internal lembaga supaya sanggup berdaya guna lewat skema *effective* serta *efficient*. Tata Kelola Potensi Insani memiliki misi buat mengeksplorasi secara puncak kapabilitas insani sembari senantiasa memelihara stabilitas di tengah urgensi instansi, aspirasi staf, sekaligus *benefit* yang dimunculkan bagi khalayak. Konsep ini menegaskan bahwa karyawan dipandang sebagai manusia

yang memiliki nilai dan martabat, bukan semata-mata sebagai alat produksi atau sumber daya ekonomi. Selain itu menurut (Zulkipli, 2022), menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu elemen yang sangat krusial dan menjadi faktor penentu kesuksesan suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan, sangat dipengaruhi oleh mutu serta kapabilitas potensi insani yang dikelola. Potensi insani berguna sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh sistem organisasi, mulai dari pengelolaan fasilitas, aset, kurikulum, hingga pemanfaatan berbagai aset selebihnya secara *effective* serta efisien.

Merujuk bermacam paradigma tersebut, sanggup diinferensikan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses strategis yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja supaya sanggup menyodorkan *contribution* optimal pada merealisasikan target lembaga. Manajemen Potensi Insani bukan sekadar berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, tetapi juga mencakup upaya berkelanjutan dalam pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan karyawan. Dengan demikian, keberhasilan institusi amat diintervensi melalui kecakapan manajerial ketika mengorganisir serta menstimulasi potensi insani secara *effective*, presisi, maupun berkiblat terhadap perwujudan sasaran.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Seto, 2023) Demi mengaktualisasikan sasaran institusi, manajemen sumber daya manusia perlu melaksanakan sejumlah fungsi yang dikenal sebagai fungsi MSDM. Fungsi-fungsi ini ialah komponen esensial bagi keseluruhan sistem pengelolaan sumber daya manusia serta berperan besar dalam mendukung tercapainya sasaran organisasi. Penerapannya sangat diperlukan karena mencakup dua aspek utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Dengan demikian, fungsi MSDM bekerja pada dua tingkat, yakni pada ranah strategis di level manajemen dan pada pelaksanaan kegiatan sehari-hari di tingkat operasional:

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan ialah proses strategis yang membantu organisasi atau perusahaan menetapkan arah dan tujuannya. Proses ini melibatkan penyusunan rencana kerja dan pengorganisasian sumber daya manusia, yang mencakup penentuan jumlah, kualitas, dan langkah-langkah yang dibutuhkan supaya sasaran institusi mampu dicapai lewat skema yang *effective* serta *efficient*.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah proses perencanaan selesai, langkah selanjutnya adalah membentuk organisasi yang akan melaksanakan kegiatan sesuai rencana. Pengorganisasian melibatkan penciptaan struktur organisasi yang menghubungkan berbagai tugas, berbagai karyawan, dan berbagai sumber daya. Hal ini dilakukan untuk mencapai keselarasan di antara semua elemen tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Langkah selanjutnya setelah proses pengorganisasian adalah orientasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu memahami dan melaksanakan amanah kewajibannya sinkron terhadap rancangan yang telah diformalitakan. Proses ini diawali dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan struktur organisasi. Penempatan berfokus pada pencocokan tugas yang perlu dilakukan dengan kompetensi dan kualifikasi setiap karyawan. Selain itu, tahap orientasi mencakup pemberian informasi dan arahan yang diperlukan agar karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan optimal dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Tahap terakhir dalam fungsi manajerial melibatkan pemantauan atau supervisi. Proses ini mencakup pengawasan pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan, serta melakukan penyesuaian atau perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa seluruh aktivitas berjalan selaras terhadap rancangan maupun kriteria yang sudah diputuskan oleh organisasi.

B. Fungsi operasional

Fungsi operasional terdiri dari :

1. Pengadaan

Pengadaan ialah proses dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan. Kegiatan ini melibatkan serangkaian langkah, dimulai dengan mengidentifikasi keperluan tenaga kerja dalam organisasi, dilanjutkan dengan proses rekrutmen, seleksi calon karyawan, orientasi, dan akhirnya penempatan individu pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

2. Pengembangan

Setelah proses rekrutmen mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan, tahap selanjutnya adalah pengembangan. Pengembangan melibatkan upaya peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui berbagai kegiatan seperti program pendidikan, sesi pelatihan, dan pengalaman kerja

terstruktur, yang semuanya dirancang untuk mendukung peningkatan kinerja dan pertumbuhan profesional.

3. Kompensasi

Kompensasi ialah skema rekognisi yang disalurkan buat staf lantaran *contribution* personal bagi entitas. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi melakoni andil *strategic* pada mendorong karyawan mencapai kinerja terbaiknya dan menjadi faktor penting bagi organisasi dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas tinggi.

4. Integrasi

Fungsi integrasi adalah proses menyelaraskan berbagai kepentingan dalam suatu organisasi, terutama antara karyawan, manajemen, dan pihak eksternal seperti masyarakat. Melalui fungsi ini, diharapkan tercapai keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kesuksesan perusahaan.

5. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan langkah selanjutnya setelah fungsi operasional seperti pengadaan, pengembangan, dan kompensasi telah dijalankan secara efektif. Tujuan utama

fungsi ini adalah untuk memastikan retensi karyawan yang memiliki sikap positif, dedikasi tinggi, dan etos kerja yang kuat yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja melibatkan proses mengakhiri hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan karena alasan tertentu, seperti kinerja yang buruk, pelanggaran kebijakan perusahaan, atau keadaan lain yang mengakibatkan karyawan tidak dapat melanjutkan bekerja di organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari (Seto, 2023), pada upaya merealisasikan aspirasi institusi, Manajemen Sumber Daya Manusia perlu menjalankan sejumlah fungsi yang dikenal sebagai fungsi MSDM. Fungsi-fungsi tersebut ialah komponen *integral* bagi *system* tata kelola potensi insani serta ada peran strategis dalam mendukung pencapaian keinginan organisasi. Penerapan fungsi MSDM mencakup dua aspek utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Dengan demikian, MSDM berperan baik pada tingkat perumusan kebijakan strategis di level manajemen maupun pada pelaksanaan aktivitas sehari-hari di tingkat operasional:

- a. Menentukan jumlah serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi setiap posisi dalam perusahaan.

- b. Menjamin bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang memadai untuk kebutuhan di masa mendatang.
- c. Memfasilitasi koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi.
- d. Membantu mencegah redundansi antara berbagai bagian organisasi dan tanggung jawab yang tumpang tindih terkait tugas.
- e. Menjadi acuan dalam mengelola berbagai aspek sumber daya manusia, mulai dari *recruitment*, penyaringan, *training*, eskalasi kompetensi, implementasi disiplin, evaluasi kinerja, hingga penugasan serta rotasi karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor yang berasal pada individu atau dari lingkungan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Faktor internal meliputi kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat pengetahuan, keterampilan, potensi, serta sikap dan perilaku terhadap tugas yang diemban. Secara umum, kinerja tercermin dari hasil kerja yang menunjukkan sepanjang mana suatu tugas dapat diselesaikan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja antarorganisasi dapat berbeda-beda, bergantung pada karakteristik pekerjaan, target yang ingin dicapai, serta individu yang bertanggung jawab dalam pelaksanaannya.

Menurut (Widodo, 2022), menyatakan bahwa kinerja menjadi hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemauan yang tinggi tanpa didukung keterampilan yang memadai, maupun kemampuan yang baik tanpa pemahaman yang jelas mengenai tugas dan prosedur kerja, tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Secara konseptual, kinerja dipahami sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan perannya di dalam organisasi untuk menghasilkan output yang diharapkan.

Menurut (Putri, 2024), menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan dituntut untuk terus mengupayakan peningkatan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya menentukan kontribusi mereka terhadap organisasi. Dimensi kinerja meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama secara efektif dalam tim.

Menurut (Adinda, 2023) , menegaskan bahwa kinerja juga merupakan cerminan dari keberhasilan implementasi strategi organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila terjalin kerja sama yang baik

antara pimpinan dan karyawan, didukung oleh hubungan kerja yang harmonis serta kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada bawahan.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bukan sekadar diintervensi melalui elemen personal berupa kapabilitas maupun stimulasi, melainkan pula lewat aspek organisasi, antara lain gaya kepemimpinan, kualitas hubungan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja yang baik menjadi unsur krusial dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara berkelanjutan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Aurelingga Fika, 2024), Beraneka elemen yang mengintervensi kinerja staf bisa diklasifikasikan menjadi tiga *category* utama, yaitu aspek internal individu, faktor lingkungan kerja internal, serta faktor lingkungan eksternal organisasi, sebagaimana dijelaskan dibawah:

a. Faktor internal pegawai

Faktor internal mencakup aspek-aspek yang melekat dalam diri seorang karyawan, seperti yang sudah ada sejak lahir atau diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman selama masa perkembangannya. Di sisi lain, faktor lingkungan internal organisasi berperan penting dalam mendukung efektivitas tugas

karyawan, sebab pencapaian seseorang tidak lepas dari dukungan yang disediakan oleh organisasi tempat ia bekerja. Dukungan ini dapat secara langsung memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Faktor internal organisasi meliputi berbagai aspek, seperti pemanfaatan teknologi dan proses otomatisasi, penerapan sistem kompensasi, kondisi dan budaya kerja, arah *strategy* korporasi, *availability* potensi yang dibutuhkan, maupun *system* tata kelola yang digunakan dalam organisasi.

b. Faktor lingkungan eksternal

Faktor lingkungan eksternal mencakup berbagai kondisi, peristiwa, atau situasi di luar suatu organisasi yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti perubahan ekonomi, kondisi sosial, dan dinamika lingkungan bisnis yang tak mampu di-*control* secara *direct* dari perusahaan.

3. Dimensi dan Indikator dari Kinerja karyawan

Menurut (Desyia, 2024) , Dimensi serta indikator kinerja karyawan mencakup sejumlah aspek yang diuraikan yakni:

a. Dimensi Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam hasil penyelesaian tugasnya, apakah karyawan tersebut mengikuti instruksi dengan benar atau apakah karyawan tersebut cermat, terorganisir, dan teliti dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Indikatornya:

1. Karyawan memperhatikan kerapian, keakuratan, dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya.
2. Karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Dimensi Kuantitas Kerja

Fokusnya lebih pada berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari dan seberapa cepat mereka menyelesaikan tugasnya setiap hari. Indikatornya:

1. Karyawan memperhatikan kecepatan dan kelincahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. *Output* kerja yang dimanifestasikan personel sinkron terhadap kuantitas maupun *target* mandat yang sudah diputuskan oleh organisasi.

c. Dimensi Tanggung Jawab

Kemampuan karyawan untuk menjaga keakuratan dan ketepatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dan meminimalkan kesalahan di seluruh proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar dan kebijakan operasional yang berlaku, Indikatornya:

1. Kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan yang terjadi selama pelaksanaan tugas.

2. Komitmen karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara konsisten dan tepat waktu.

d. Dimensi Kerja Sama

Kemampuan untuk bekerja sama mengacu pada kemauan untuk berkolaborasi dengan orang lain, termasuk supervisor dan kolega, dalam suatu organisasi. Indikatornya:

1. Karyawan selalu mengambil keputusan melalui konsultasi dengan orang lain.
2. Karyawan mampu bekerja secara efektif dengan tim mereka.

e. Dimensi Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk memutuskan dan melaksanakan suatu tugas berdasarkan kemauannya sendiri atau tanpa menunggu instruksi dari atasan. Indikatornya:

1. Karyawan mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugasnya tanpa harus menunggu instruksi atau perintah langsung dari atasannya.
2. Kemampuan karyawan untuk menyumbangkan ide atau saran inovatif selama proses diskusi atau rapat kerja.

4. Tujuan Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, setiap organisasi memiliki serangkaian sasaran yang ingin dicapai. Sasaran tersebut biasanya disusun dalam beberapa tingkat, di mana tujuan pada level tertinggi berfungsi

sebagai pedoman bagi tujuan di level di bawahnya. Tujuan pada tingkat yang lebih rendah disusun untuk menunjang dan memastikan tercapainya sasaran utama di tingkat yang lebih tinggi, (Gemy Pesta, 2024), Menjabarkan tingkat-tingkat yang dimaksud dalam kinerja dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. *Corporate level* adalah merupakan tingkatan tujuan yang berhubungan langsung dengan visi, nilai-nilai inti, serta arah strategis organisasi secara menyeluruh yang ingin diwujudkan.
- b. *Senior management level* adalah merupakan level tujuan yang menggambarkan peran serta kontribusi yang diharapkan dari manajemen puncak dalam mendorong tercapainya sasaran utama organisasi.
- c. *Business-unit, functional, or department level* adalah merupakan level tujuan yang berkaitan dengan sasaran, rencana kerja, serta proyek yang harus diselesaikan oleh masing-masing unit bisnis, fungsi, atau departemen agar dapat berkontribusi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.
- d. *Team level* adalah merupakan tingkat tujuan yang menekankan peran, tanggung jawab, dan kontribusi yang perlu diberikan oleh setiap tim dalam mendukung tercapainya sasaran organisasi.

e. *Individual level* adalah Merupakan tingkat tujuan yang berkaitan dengan tanggung jawab dan hasil pekerjaan yang perlu diwujudkan oleh setiap individu sebagai cerminan dari tanggung jawab utama yang mereka emban. Fokusnya adalah pada bagaimana kontribusi personal tersebut mendukung kinerja tim, departemen, hingga organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Adinda, 2023), Disiplin kerja mencerminkan cara berpikir yang menunjukkan rasa hormat, kepatuhan, dan penghargaan terhadap aturan yang terjadi di tempat kerja, baik yang disampaikan secara formal maupun informal. Disiplin juga meliputi kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan tanggung jawab penuh serta kesediaan untuk menerima konsekuensi jika melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman agar karyawan tetap konsisten mengikuti kebijakan perusahaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja menjadi aspek penting dalam menjaga ketertiban dan memastikan seluruh kegiatan organisasi berlangsung secara efektif. Sedangkan menurut (Kurniawan, 2025), Disiplin kerja menunjukkan kesiapan dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi aturan serta kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Ketidakpatuhan terhadap aturan tersebut misalnya terlambat hadir atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik

dapat menurunkan motivasi tim dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, rendahnya motivasi, baik yang berasal dari faktor internal atau eksternal, dapat mengurangi dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal dan melampaui standar kinerja yang sudah ditetapkan. Selain itu menurut (Yulianto, 2025), Ketidakpatuhan terhadap aturan, seperti keterlambatan atau tidak menyelesaikan tugas, dapat berdampak pada turunnya semangat tim dan menghambat kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu, motivasi yang lemah baik yang berasal dari faktor pribadi maupun lingkungan kerja dapat menurunkan antusiasme karyawan untuk memberikan performa terbaik dan melampaui standar kinerja yang sudah diputuskan.

Berdasarkan ketiga perspektif tersebut, sanggup diinferensikan bahwasanya disiplin kerja ialah manifestasi serta kesiapan seseorang untuk mengikuti seluruh aturan dan memenuhi tanggung jawab yang eksis pada institusi, baik yang diregulasi lewat skema *formal* maupun yang bersifat implisit. Disiplin kerja bukan sekadar merepresentasikan konformitas atas regulasi yang tersedia, melainkan pula mencerminkan derajat kesadaran serta *commitment* personal ketika mengaktualisasikan amanahnya secara kontinu maupun totalitas kewajiban.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dari (Raynaldi, 2024), Sejumlah aspek bisa berperan dalam memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yang di antaranya mencakup hal-hal berikut:

- a. Tujuan perusahaan yang jelas sangatlah penting. Tujuan organisasi harus menjadi acuan utama bagi seluruh karyawan. Disiplin kerja harus selaras dengan arahan dan target perusahaan. Makanya, penting guna manajemen untuk mengomunikasikan dan menegaskan bahwa setiap karyawan memahami dan berkomitmen terhadap tujuan tersebut, agar penerapan disiplin dapat efektif.
- b. Adanya peraturan perusahaan. Peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi harus didefinisikan dengan jelas dan dikomunikasikan secara terbuka agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan. Setiap pelanggaran terhadap peraturan ini harus disertai dengan sanksi yang tegas dan adil, terlepas dari jabatan atau pangkat seseorang, untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan di antara seluruh karyawan.
- c. Disiplin karyawan dipengaruhi oleh perilaku dan tindakan atasan mereka. Jika seorang atasan secara konsisten mematuhi peraturan perusahaan, karyawan cenderung mengikutinya. Di sisi lain, jika seorang atasan sering melanggar peraturan, seperti

sering datang terlambat atau pulang lebih awal, karyawan mungkin cenderung melakukan hal serupa.

- d. Memberikan perhatian dan bimbingan kepada supervisor yang dapat secara pribadi memperhatikan setiap karyawan akan menciptakan situasi di mana karyawan dipandang sebagai bagian penting dari perusahaan.
- e. Pengawasan terhadap karyawan diperlukan supaya mandat yang diamanahkan pada individu mampu diaktualisasikan secara *precise* serta tepat waktu. Pengawasan oleh supervisor, baik secara berkala maupun tidak terduga, membantu memastikan karyawan menjaga disiplin kerja yang baik.
- f. Terdapat sistem penghargaan dan hukuman. Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan disiplin penuh. Hukuman merupakan penalti yang dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- g. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diberikan sesuai dan layak dengan usaha yang mereka keluarkan, mereka biasanya menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin. Sebaliknya, apabila kompensasi dianggap tidak adil atau kurang memadai, hal

tersebut dapat memicu munculnya tindakan yang tidak sesuai pada aturan maupun standar disiplin yang berlaku di perusahaan.

3. Dimensi dan Indikatornya Dari Disiplin Kerja

menurut (Adhifa Raihan, 2024) Dimensi disiplin kerja dapat diterapkan oleh seluruh karyawan dalam organisasi dan meliputi aspek-aspek berikut:

a. Dimensi Tingkat kehadiran

Indikatornya:

Karyawan yang selalu hadir tepat waktu, menjaga ketertiban, dan menunjukkan perilaku yang konsisten mencerminkan tingkat kedisiplinan yang baik.

b. Dimensi Tata cara kerja

Indikatornya:

Hal ini tercermin dari bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kedudukan, tanggung jawab, dan kewenangannya, serta melalui pola interaksi profesional dengan departemen atau unit lain.

c. Dimensi Ketaatan pada atasan

Indikatornya :

Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar operasional dan bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapainya menunjukkan disiplin kerja yang baik.

d. Dimensi Kesadaran dalam bekerja

Indikatornya :

Berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor membuktikan adanya rasa kepedulian dan tanggung jawab terhadap aset perusahaan, yang merupakan bagian dari menjaga perilaku kerja yang disiplin.

e. Dimensi Tanggung jawab

Indikatornya :

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas sesuai kebijakan, bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, serta siap mempertanggungjawabkan setiap tindakan kepada perusahaan, dapat dikategorikan sebagai individu yang mempunyai disiplin kerja yang mumpuni.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah cara yang diaplikasikan *manager* guna membina serta berkomunikasi terhadap staf supaya mereka terstimulasi membenahi *behavior*, mengerti regulasi yang eksis, serta bersedia mematuhi seluruh standar dan norma yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya, masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat atau menunjukkan sikap kurang profesional di tempat kerja. Kebijakan ini mencakup pengaturan mengenai waktu kedatangan, jam pulang, dan durasi istirahat karyawan.

Menurut (Marcella, 2025) ,Tujuan utama penerapan disiplin kerja adalah memastikan tercapainya sejumlah sasaran tertentu, yang berfungsi sebagai landasan utama untuk menjaga ketertiban serta mendukung kelancaran proses kerja, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

- a. Secara garis besar, disiplin kerja diterapkan untuk menjamin keberlangsungan sebuah instansi, sehingga tujuan dan kepentingannya dapat tetap tercapai, baik pada masa sekarang maupun di waktu mendatang.
- b. Tujuan Khusus disiplin kerja
 - a) Agar setiap karyawan bersedia mengikuti seluruh aturan serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
 - b) Mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan optimal dan mampu memberikan pelayanan secara maksimal.
 - c) Mendorong karyawan agar mampu memanfaatkan serta merawat berbagai fasilitas, peralatan, dan layanan kantor secara optimal dan bertanggung jawab.
 - d) Karyawan diharapkan dapat mencapai kualitas kinerja yang optimal.

5. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut (Marcella, 2025), disiplin kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk seperti yang dijabarkan di bawah ini:

- a. Disiplin *preventif*, Merupakan bentuk disiplin yang bersifat pencegahan, yang bertujuan menghindarkan karyawan dari pelanggaran aturan organisasi. Pendekatan ini mendorong setiap individu untuk membangun disiplin diri, serta mematuhi dan mengikuti berbagai standar maupun ketentuan yang berlaku.
- b. Disiplin *korektif*, ialah *category* disiplin yang diaplikasikan guna mengatasi penyimpangan atas regulasi yang sudah diformalitaskan, sekaligus membantu memperbaiki perilaku karyawan agar tidak mengulangi kesalahan serupa di masa mendatang.
- c. Disiplin *progresif*, Merupakan bentuk disiplin yang menerapkan sanksi yang semakin tegas bagi karyawan yang mengulangi pelanggaran yang sama.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Merancang sistem kompensasi yang tepat merupakan aspek yang sangat krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berfungsi untuk menarik sekaligus mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kompetensi. Selain itu, kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan serta memberikan dampak besar terhadap kinerja karyawan serta pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut (Thalibana, 2022), Kompensasi mengacu pada keseluruhan

merupakan bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan loyalitas mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Kompensasi ini dapat berbentuk materi maupun non-materi, seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, dan bentuk pengakuan lain yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan proporsional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Susilo, 2025) , Kompensasi mengacu pada segala bentuk pengakuan atau apresiasi yang diterima karyawan menjadi bentuk apresiasi berkat kontribusi serta komitmen yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan. Bentuk kompensasi dapat mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial., termasuk gaji, tunjangan, fasilitas kerja, dan bentuk pengakuan lain yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan proporsional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, semangat kerja serta kesetiaan staf, yang pada fase final mengasistensi institusi menggapai sasaran yang sudah dikukuhkan. Lebih lanjut berlandaskan (Selli Anggita, 2024) , Kompensasi dapat dipahami sebagai konsep komprehensif yang mencakup berbagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan, baik berupa finansial, fasilitas, maupun kesempatan pengembangan karier. Dengan kata lain, kompensasi tidak hanya menjadi bentuk

apresiasi, tetapi juga menjadi bagian dari strategi perusahaan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas antara organisasi dan para karyawannya.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, bisa diinferensikan bahwasanya kompensasi merupakan skema rekognisi yang dianugerahkan institusi buat personel berupa wujud pengakuan atas kontribusi, komitmen, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Kompensasi meliputi aspek finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, hingga peluang pengembangan karier. Penyaluran kompensasi yang objektif, presisi durasi, serta selaras terhadap tanggungan kerja sanggup mengeskalasi *trust*, *satisfaction*, maupun stimulasi staf, yang pada hasilnya mendorong peningkatan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan demikian, kompensasi memiliki peran strategis sebagai alat manajerial yang bukan hanya memberikan penghargaan, tetapi juga mendukung terbentuknya loyalitas, kesejahteraan, dan kinerja terbaik di lingkungan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dari (Raynaldi, 2024), Terdapat sejumlah aspek yang memengaruhi penetapan kebijakan kompensasi pada sebuah organisasi atau perusahaan, di antaranya sebagai berikut:

- a. Produktivitas imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan perlu disesuaikan dengan kontribusi dan tingkat

produktivitas mereka. Perusahaan tidak boleh memberikan kompensasi yang melebihi produktivitas yang dicapai karyawan.

- b. Kemampuan finansial perusahaan menentukan besarnya kompensasi yang dapat diberikan. Kompensasi yang diberikan didasarkan pada kapasitas perusahaan untuk memenuhi kewajiban pembayarannya. Perusahaan hanya dapat memberikan kompensasi hingga batas kemampuan finansialnya.
- c. Kesiapan membayar. Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh kesediaan manajemen untuk menetapkan jumlah kompensasi. Meskipun beberapa perusahaan memiliki kemampuan finansial yang tinggi, tidak semua bersedia memberikan kompensasi dalam jumlah besar.
- d. Situasi pasar tenaga kerja. Fluktuasi *demand* maupun *availability* personel kerja di pasar kerja sangat memengaruhi sistem kompensasi. Pasokan tenaga kerja yang melimpah dapat menekan upah, sementara kekurangan tenaga kerja dapat menyebabkan kompensasi yang lebih tinggi.
- e. Peran serikat pekerja atau organisasi buruh. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kebijakan kompensasi. Organisasi-organisasi ini berupaya

memastikan bahwa anggotanya menerima kompensasi yang adil, wajar, dan sesuai yang mencerminkan kontribusi mereka.

- f. Undang-undang dan kebijakan ketenagakerjaan saat ini, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan tentang Upah Minimum, secara langsung memengaruhi sistem kompensasi yang digunakan oleh perusahaan. Peraturan hukum ini diberlakukan untuk melindungi hak-hak karyawan dan memastikan bahwa kompensasi diberikan dengan proporsi yang wajar serta mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Dimensi dan Indikatornya dari Kompensasi

Kompensasi mengacu pada bentuk penghargaan yang diberikan terhadap seseorang atas partisipasi dan upayanya kepada perusahaan. Kompensasi mencakup semua bentuk pengakuan dan apresiasi yang diterima karyawan atas kinerja mereka di dalam organisasi. Secara umum, kompensasi mencakup dua kategori utama, yakni kompensasi finansial (langsung) dan kompensasi nonfinansial (tidak langsung). menurut (Adhifa Raihan, 2024), yaitu:

- a. Dimensi Kompensasi keuangan (langsung)

Indikatornya: Ini mengacu pada bentuk kompensasi yang diserahkan seketika bagi staf melalui skema dana kontan,

yang meliputi honorarium atau imbal jasa, insentif, serta komisi sebagai pembayaran atas kontribusi kerja mereka.

1. Gaji

Gaji yang ditujukan bagi karyawan tetap berfungsi sebagai kompensasi dengan nilai yang telah ditentukan dan dijamin oleh perusahaan.

2. Bonus

bentuk pembayaran insentif yang dimaksudkan untuk memotivasi kinerja karyawan dalam jangka pendek.

3. Insentif

Kompensasi imbalan tambahan yang dianugerahkan buat personel spesifik sebagai format rekognisi atas kinerja mereka yang melebihi standar yang ditetapkan organisasi.

b. Dimensi Kompensasi bukan keuangan (tidak langsung)

Indikatornya : Kompensasi pada format subsidi *non-cash* disalurkan lewat korporasi bagi staf. Kompensasi *non-financial* mengacu pada penghargaan yang diberikan dalam bentuk jasa karyawan, sebagai cara untuk menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang menyenangkan. Ini mencakup tunjangan seperti cuti, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan senioritas, tunjangan kesehatan, fasilitas rekreasi, dan olahraga.

4. Tujuan Kompensasi

Berikut ini merupakan beberapa tujuan pemberian kompensasi yang ditetapkan perusahaan bagi para karyawannya menurut (Widodo, 2022):

- a. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah menjaga agar karyawan berprestasi dan berkualitas tetap bertahan dalam perusahaan. Langkah ini juga berfungsi untuk menekan tingkat turnover atau perputaran karyawan yang terlalu tinggi.
- b. Untuk menarik karyawan atau calon pelamar yang berkualitas, perusahaan perlu menawarkan kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain. Strategi ini membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan potensi unggul.
- c. Tujuan lain dari pemberian kompensasi adalah untuk memastikan terciptanya keadilan antara pihak manajemen dan karyawan. Kompensasi berfungsi selaku format rekognisi bagi *contribution* maupun dedikasi staf untuk perusahaan. Oleh karena itu, aspek keadilan dalam penetapan gaji, bonus, maupun insentif harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan.
- d. Tujuan ini berkaitan dengan upaya perusahaan untuk mengelola biaya secara efisien. Melalui perencanaan dan pelaksanaan program kompensasi yang rasional, perusahaan dapat menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dengan

biaya yang wajar. Dengan pemberian gaji, bonus, dan insentif yang kompetitif, perusahaan juga dapat menciptakan keseimbangan antara efisiensi biaya dan peningkatan etos kerja karyawan.

- e. Pemenuhan aspek legalitas merupakan salah satu tujuan penting dalam administrasi kompensasi di perusahaan. Setiap perusahaan wajib menyesuaikan sistem kompensasinya dengan ketentuan hukum yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga pelaksanaannya selaras terhadap ketentuan legislatif yang teraktualisasi.
- f. Sebuah tujuan pemberian kompensasi yang adil dan layak adalah mendorong perubahan perilaku serta sikap karyawan ke arah yang lebih positif. Dengan penghargaan yang sesuai, karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik, meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, serta etos kerja. Pemberian kompensasi yang efektif juga membantu menciptakan interaksi dua arah yang memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan.

2.1.5 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus terlebih dahulu mengidentifikasi jenis pekerjaan yang perlu diselesaikan. Sebelum menugaskan tugas kepada karyawan, analisis beban kerja

perlu dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang jelas tentang karakteristik dan persyaratan pekerjaan.

Menurut (Fransiska, 2020), Beban kerja dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas atau tanggung jawab yang mengharuskan seseorang menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Beban kerja yang melebihi kapasitas seseorang dapat menimbulkan tekanan atau stres kerja. Situasi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena tingginya tuntutan terkait kemampuan, kecepatan, serta jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Mengingat pekerjaan manusia melibatkan aspek fisik dan mental, setiap orang memegang batas kemampuan yang berbeda dalam menghadapi tekanan kerja. Beban kerja yang terlampaui intens sanggup menstimulasi *fatigue* serta *stress*, sementara tanggungan okupasi yang terlampaui rendah sanggup memicu *boredom* serta mendegradasi kepuasan profesional. Oleh sebab itu, menjaga keseimbangan beban kerja sangat penting agar tercapai kondisi kerja yang ideal, yang tentunya berbeda pada setiap individu sesuai kapasitas dan kemampuan mereka.

Menurut (Budiasa, 2021), Beban kerja menggambarkan rangkaian aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan secara terencana dan sistematis melalui sebuah satuan lembaga pada durasi tempo spesifik. Konsep ini digunakan untuk menilai seberapa efisien dan efektif unit tersebut menjalankan fungsinya.

Menurut (Nabila, 2022), Beban kerja bisa dimaknai selaku rentetan mandat ataupun amanah kewajiban yang mesti dituntaskan melalui individu atau satu satuan lembaga pada interval masa spesifik. Dengan demikian, konsep ini menggambarkan jumlah okupasi yang diamanahkan bagi karyawan guna diselesaikan selaras limitasi durasi yang telah ditetapkan perusahaan

Berdasarkan pandangan ketiga peneliti, bisa diinferensikan bahwasanya tanggungan okupasi berkiblat pada segenap rutinitas, sukseksi mandat, urgensi, maupun pretensi profesi yang wajib dituntaskan melalui personel atau satuan lembaga pada bentang masa spesifik. Mengelola beban kerja secara seimbang penting untuk mencegah karyawan mengalami tekanan berlebih karena terlalu banyak pekerjaan atau kehilangan motivasi karena terlalu sedikit pekerjaan. Maka dari itu, memelihara derajat tanggungan okupasi yang seimbang mampu menyodorkan dampak progresif pada eskalasi *efficiency* serta *effectiveness* saat berprofesi. Kontradiksinya, tanggungan okupasi yang asimetris berisiko mendegradasi produktivitas serta performansi karyawan. Guna mencapai hal tersebut, organisasi wajib menyelaraskan tanggungan okupasi terhadap kapabilitas maupun volume tiap-tiap karyawan supaya terwujud atmosfer profesi yang bugar, produktif, serta berkelanjutan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Setiap organisasi bertujuan demi memastikan bahwa beban kerja yang dianugerahkan bagi personelnya selaras terhadap kapabilitas serta kompetensi mereka, sekaligus menghindari pemberian tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat atau tidak selaras dengan kapasitas karyawan dengan keterampilan mereka. Menurut (Noviani, 2021) ialah:

a. Faktor Eksternal Beban Kerja

Faktor beban kerja mengacu pada berbagai elemen eksternal yang memengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan mencakup aspek-aspek yang berasal dari faktor-faktor di luar diri pekerja :

a) Tugas

Merupakan suatu bentuk tugas atau kewajiban yang menjadi tugas serta harus dituntaskan oleh seorang individu, yang melekat sebagai tugas pribadi dan mencerminkan fungsi serta peran setiap orang dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

b) Organisasi kerja

proses perencanaan tugas secara formal, pengelompokan kegiatan, dan pengaturannya sedemikian rupa sehingga memastikan tugas diselesaikan secara efisien.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja terdiri dari beberapa aspek utama, termasuk lingkungan fisik, kimia, biologi, dan psikologis, yang masing-masing berdampak pada kondisi dan kinerja karyawan.

b. Faktor Internal Beban Kerja

Faktor beban kerja internal mengacu pada tuntutan yang berasal dari kondisi fisik dan karakteristik individu pekerja, termasuk aspek-aspek seperti :

- a) Perbedaan gender
- b) Usia
- c) Ukuran Tubuh
- d) Kondisi Kesehatan

3. Dampak Dari Beban Kerja

Menurut (Putri Ika, 2024) ,beban kerja bisa menyebabkan dampak buruk bagi tenaga kerja yakni:

a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang diberikan melampaui kemampuan individu dan tidak sejalan dengan keahlian yang dimilikinya, maka dapat mengakibatkan menurunnya efektivitas kerja dan kualitas kinerja.

b. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan muncul ketika produk atau layanan yang diberikan tidak memenuhi harapan mereka.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

Kelelahan atau penurunan kesehatan karyawan dapat diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan. Situasi ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan, terutama dalam hal kinerja dan produktivitas karyawan.

4. Indikator dan Dimensi Dari Beban Kerja

Menurut (Adellia, 2024) Terdapat beberapa dimensi beban kerja, diantaranya sebagai berikut :

a. Dimensi Target

Indikatornya : Penting untuk mengembangkan pemahaman tentang hasil yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta tingkat pencapaian target yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas ini.

b. Dimensi Kondisi pekerjaan

Indikatornya: Mengacu pada bagaimana individu memandang situasi pekerjaan mereka.

c. Dimensi Penggunaan waktu Kerja

Indikatornya : Mengacu pada durasi yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan proses

produksi, termasuk waktu standar, waktu dasar, dan waktu siklus kerja.

d. Dimensi Standar kerja

Indikatornya : persepsi atau respons individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek emosional yang muncul karena tuntutan serta jumlah tugas yang wajib diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2.3 Penelitian terdahulu

Riset-riset terdahulu yang dijabarkan selanjutnya bertransformasi sebagai acuan bagi penulis dalam menyusun riset ini, sehingga bisa memperkuat dasar teori maupun temuan empiris yang digunakan. Ringkasan hasil dari berbagai penelitian tersebut tersaji pada tabel dibawah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Rahman, Maulana. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. <i>JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia</i> 13.01 (2022): 149-167.	Kompensasi (X₁) 1. Gaji dan upah 2. Tunjangan dan fasilitas 3. Bonus dan insentif 4. Keadilan 5. Kepuasan Beban Kerja (X₂) 1. Jumlah tugas 2. Tekanan waktu kerja 3. Tanggung jawab pekerjaan 4. Kelelahan fisik maupun mental 5. Kesesuaian antara beban	Kuantitatif Asosiatif, Regresi Linear Berganda	kompensasi, beban kerja, serta disiplin kerja memegang imbas yang substansial terhadap kinerja karyawan secara holistik.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		kerja dan kemampuan Disiplin Kerja (X₃) 1. Ketepatan waktu 2. Kepatuhan 3. Ketaatan 4. Tanggung jawab Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif dan kreativitas		
2.	Nofritar, Nofritar, And Indra Syafrin. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Kota Solok." <i>Journal Of Management And Innovation Entrepreneurship (Jmie)</i> 1.2 (2024): 382-388.	Beban Kerja (X₁) 1. Target 2. lingkungan pekerjaan 3. Standar pekerjaan 4. tanggung jawab 5. Kesesuaian beban Disiplin Kerja (X₂) 1. Frekuensi kehadiran dan ketepatan waktu 2. Kewaspadaan 3. Ketaatan 4. Kepatuhan 5. Etika dan perilaku kerja Kompensasi (X₃) 1. Gaji pokok 2. Upah lembur 3. Insentif atau bonus 4. Tunjangan kesejahteraan 5. Keadilan Kinerja Guru (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Kuantitatif (asosiatif) dan Regresi Linear Berganda	beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi turut merefleksikan dampak konstruktif serta substansial terhadap kinerja guru. Triad variabel ini beban kerja, disiplin kerja, serta kompensasi secara <i>simultaneous</i> mengantongi dampak yang substansial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		4. Tanggung jawab 5. Inovasi dan kreativitas		
3.	Syach, Ahmad Ryan, And Yanthy Herawaty Purnama. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." <i>Jurnal Ilmiah Multidisiplin 2.05 (2023): 76-81.</i>	Kompensasi (X₁) 1. Gaji pokok 2. Uang lembur 3. Bonus atau insentif 4. Tunjangan dan fasilitas kesejahteraan 5. Program BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan Beban Kerja (X₂) 1. Volume pekerjaan 2. Tuntutan waktu 3. Tekanan dan tanggung jawab 4. Kesesuaian antara kemampuan dan beban kerja 5. Kondisi dan lingkungan kerja Disiplin Kerja (X₃) 1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan 3. Kewaspadaan dan tanggung jawab 4. Kepatuhan 5. Etika dan perilaku kerja Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Kerja sama dan inisiatif	Kuantitatif deskriptif asosiatif dan Regresi Linear Berganda	kompensasi dan beban kerja terbukti memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak menunjukkan adanya dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja tersebut.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
4.	Nurjanah, Zahra Alfira, Et Al. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bekasi Utara." <i>Ijesm Indonesian Journal Of Economics And Strategic Management</i> 2.1 (2024): 797-810.	<p>Beban Kerja (X_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis <p>Disiplin Kerja (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Ketepatan waktu 4. Etika dan perilaku kerja. 5. Kewaspadaan <p>Insentif (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bonus atau tunjangan 2. Insentif berdasarkan prestasi kerja. 3. Keadilan 4. Kepuasan 5. Hubungan antara hasil kerja dan insentif <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan 4. Tanggung jawab 5. Ketepatan waktu 	Kuantitatif deskriptif asosiatif dan Regresi Linear Berganda	beban kerja serta disiplin kerja berdampak konstruktif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Akan tetapi, variabel insentif tidak berimpak substansial terhadap kinerja pegawai.
5.	Azzahra, Vina Willia. "Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Superex Raya." <i>Journal Of Scientech Research And</i>	<p>Disiplin Kerja (X_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan waktu 2. Tanggung Jawab <p>Kompensasi (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif 2. Gaji 3. Tunjangan <p>Motivasi (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 	Kualitatif dan Regresi Linear Berganda	disiplin kerja, kompensasi, maupun motivasi menyokong secara konstruktif serta substansial terhadap eskalasi kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<i>Development 7.1</i> (2025): 136-149.	3. Tingkat cita-cita Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. <i>Need For Supervise</i>		
6.	Yonathan, Hezky, And M. Yusuf S. Barusman. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.(Studi Kasus Karyawan Pt. Florindo Makmur (Sb 7))." <i>Eco-Fin 7.1</i> (2025): 261-272.	Motivasi (X_1) 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan untuk afiliasi 3. Kebutuhan memiliki kekuasaan Disiplin Kerja (X_2) 1. Kehadiran 2. Prosedur Kerja 3. Kepatuhan 4. Kesadaran 5. Tanggung Jawab Kompensasi (X_3) 1. Imbalan 2. Tunjangan 3. Sarana Kinerja Karyawan (Y) 1. Kinerja 2. Etika 3. Karakter Pribadi	Kuantitatif Deskriptif dan Regresi Linear Berganda	motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompensasi terdeteksi mengantongi imbas substansial terhadap kinerja karyawan.
7.	Setiawan, Deddy, Et Al. "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen	Disiplin Kerja (X_1) 1. Kepatuhan 2. Ketepatan waktu 3. Tanggung Jawab 4. Kesadaran diri 5. Keteraturan 6. Kepatuhan 7. Kedisiplinan	Kuantitatif dan Regresi Linear Berganda	motivasi kerja, disiplin kerja, maupun kompensasi tervalidasi mengantongi imbas substansial terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Markas Komando Lantamal."</p> <p><i>Advances In Management & Financial Reporting</i> 3.3 (2025): 477-494.</p>	<p>Beban Kerja (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Volume Pekerjaan 2. Tingkat Kesulitan 3. Tekanan waktu 4. Jam kerja 5. Kesesuaian Beban Kerja 6. Kondisi fisik dan mental 7. Pembagian Tugas <p>Kompensasi (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Tunjangan 2. Insentif 3. Fasilitas kesejahteraan 4. Penghargaan Prestasi 5. Kesempatan promosi karier 6. Keadilan dan transparansi <p>Lingkungan Kerja (X_4)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Fisik 2. Fasilitas Kerja 3. Hubungan sosial 4. Keamanan dan kenyamanan 5. Dukungan kerja 6. Kondisi Psikologi <p>Kinerja Anggota (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 		

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		5. Kemampuan kerja 6. Inisiatif dan kreativitas 7. Loyalitas 8. Disiplin dan etika 9. Kepuasan kerja		
8.	Handoko, Yolanda, And Yanthy Herawaty Purnama. "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cendikia Global Solusi)." <i>Jurnal Ilmiah Multidisiplin 2.05 (2023): 106-115.</i>	Kepemimpinan (X_1) 1. Motivasi 2. Komunikasi 3. Tanggung jawab 4. Keadilan 5. Kepercayaan bawahan Beban Kerja (X_2) 1. Volume pekerjaan 2. Tenggat waktu 3. Tingkat kesulitan 4. Tanggung jawab 5. Kondisi fisik dan mental Disiplin Kerja (X_3) 1. Ketaatan 2. Kepatuhan 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab 6. Inisiatif dan Kreativitas	Kuantitatif dan Regresi Linear Berganda	Secara <i>partial</i> , variabel kepemimpinan tidak merefleksikan dampak substansial terhadap kinerja karyawan. Pada perspektif berbeda, beban kerja mengantongi andil konstruktif serta substansial terhadap kinerja, begitu pun disiplin kerja, yang pula memanifestasikan an imbas konstruktif serta substansial terhadap kinerja karyawan. Triad variabel tersebut kepemimpinan, beban kerja, serta disiplin kerja secara <i>collective</i> bersinergi dalam mengintervensi kinerja karyawan.

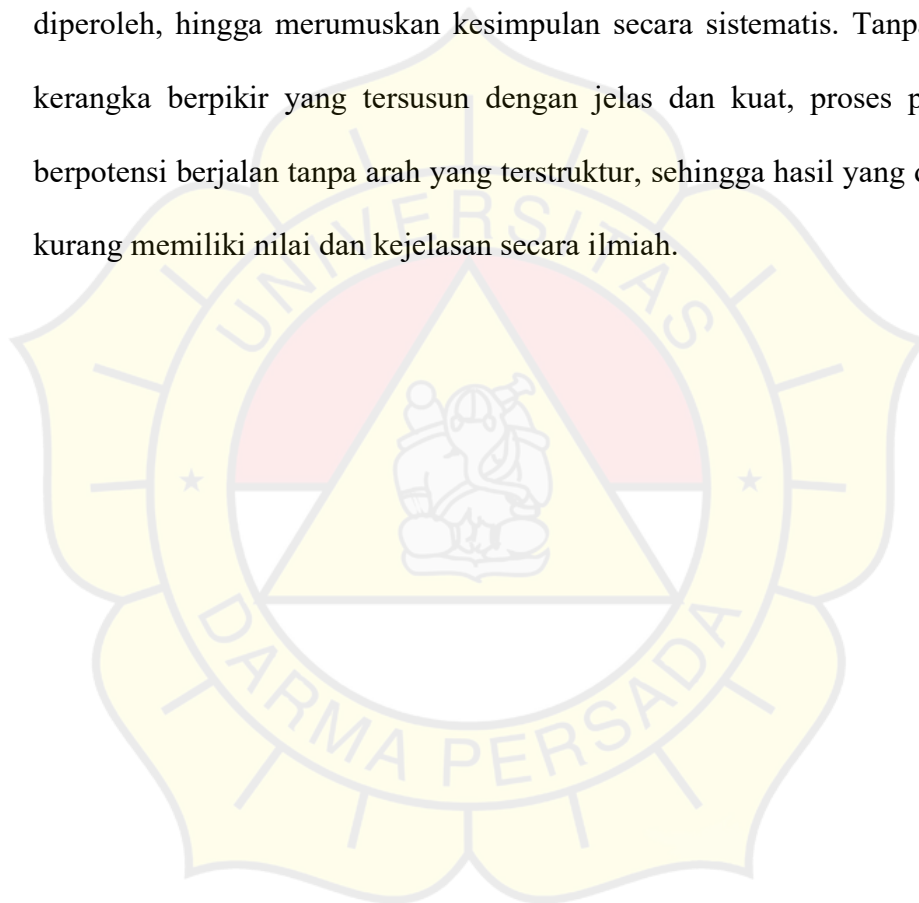
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		7. Etika		
9.	Aditiawati, Evita, And Ryani Dhyan Parashakti. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." <i>Revenue: Lentera Bisnis Manajemen</i> 1.04 (2023): 171-180.	Kompensasi (X_1) 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Keadilan 4. Fasilitas Kesejahteraan 5. Penghargaan 6. Kepuasan Beban Kerja (X_2) 1. Volume Kerja 2. Tekanan Waktu 3. Tingkat kesulitan 4. Tanggung jawab Motivasi (X_3) 1. Dorongan mencapai prestasi 2. Pengakuan kerja 3. Kesempatan mengembangkan 4. Tanggung jawab Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kerja sama	Kuantitatif dan Regresi Linear Berganda	kompensasi tervalidasi mengantongi andil konstruktif serta substansial terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, beban kerja agaknya tidak mengantongi imbas substansial terhadap kinerja, Di samping itu, motivasi kerja pun mengantongi andil konstruktif serta substansial terhadap kinerja karyawan.
10.	Juliarahmawati, Vira, Edward Efendi Silalahi, And Hasanuddin Hasanuddin. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja (X_1) 1. Suasana kerja 2. Peralatan kerja 3. Kebisingan dan suhu 4. Kebersihan dan kenyamanan 5. Keamanan dan keselamatan	Kuantitatif dan Regresi Linear Berganda	lingkungan kerja mengantongi andil konstruktif serta substansial terhadap kinerja karyawan. Pada sisi berbeda, disiplin kerja tidak

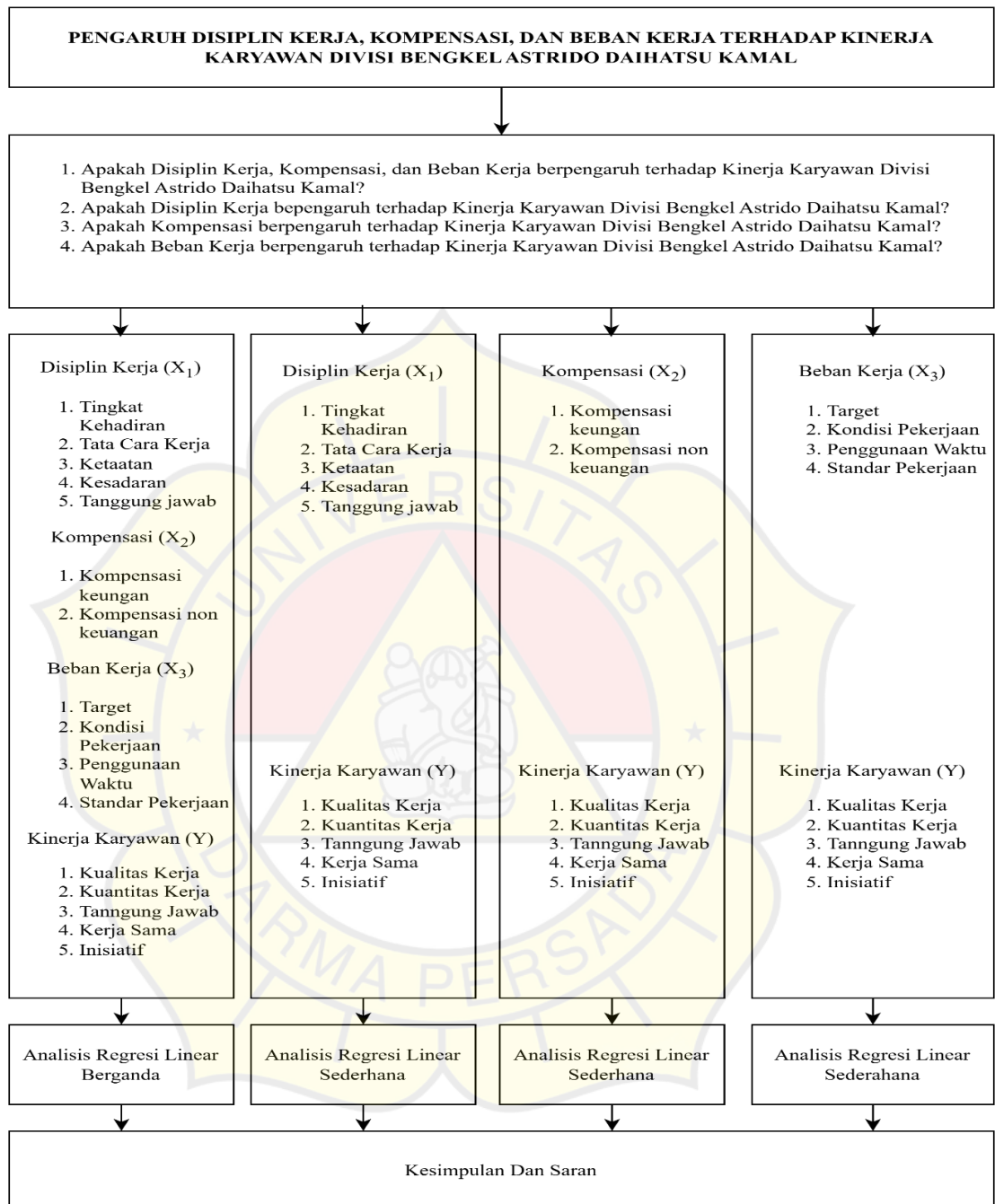
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Karyawan Di Pt. Bakrie Pipe Industries."</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen</i> 3.8 (2025): 46-55.</p>	<p>6. Hubungan dengan atasan</p> <p>Disiplin Kerja (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Kepatuhan 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan 5. Penggunaan waktu <p>Kompensasi (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus 4. Penghargaan 5. Keadilan 6. Kompensasi non-finansial <p>Kinerja karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja 2. Etika 3. Loyalitas 4. Kepuasan 5. Kerja sama 		<p>memanifestasikan dampak substansial terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tervalidasi mengantongi andil konstruktif serta substansial terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber : Disusun Oleh Penulis, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Hanifah, 2025) , Kerangka berpikir merupakan dasar konseptual yang berfungsi sebagai panduan utama dalam pelaksanaan penelitian. Kerangka ini membantu peneliti dalam menyusun instrumen penelitian, menentukan metode analisis yang tepat, menafsirkan data yang diperoleh, hingga merumuskan kesimpulan secara sistematis. Tanpa adanya kerangka berpikir yang tersusun dengan jelas dan kuat, proses penelitian berpotensi berjalan tanpa arah yang terstruktur, sehingga hasil yang diperoleh kurang memiliki nilai dan kejelasan secara ilmiah.





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Disusun Penulis, 2025

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian **Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Waluyo, 2024) , Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang dirumuskan oleh peneliti sebagai dasar pengujian empiris. Sebelum melakukan pengujian, hipotesis ini perlu dinyatakan dalam bentuk matematika. Hipotesis statistik terdiri dari dua komponen utama: hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Proses konversi hipotesis penelitian menjadi hipotesis statistik harus mengikuti aturan yang ketat agar tetap konsisten dengan karakteristik statistika sebagai cabang matematika. Kesalahan dalam merumuskan hipotesis statistik berpotensi menghasilkan kesimpulan yang salah. Berdasarkan hal ini, peneliti merumuskan hipotesis penelitian dalam makalah ini yakni:

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Astrido Daihatsu Kamal

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

H_a : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal

H_0 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

Ha : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

3. Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi
Bengkel Astrido Daihatsu Kamal

Ho : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

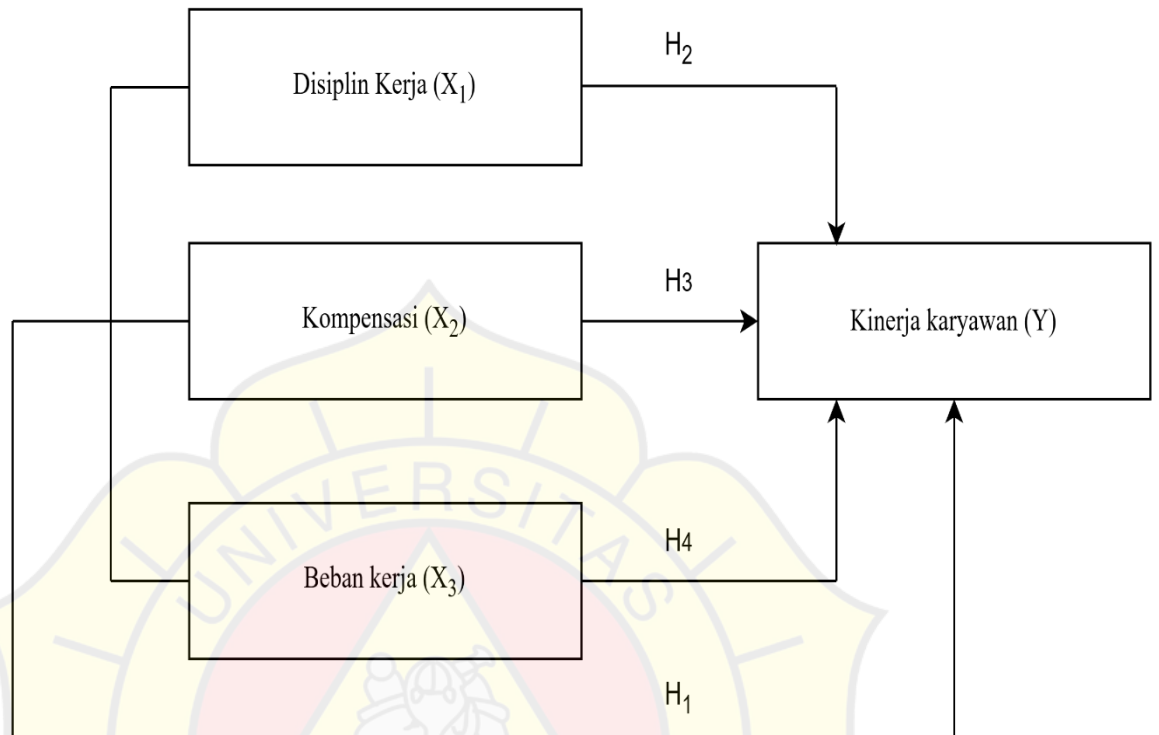
Ha : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

4. Pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi
Bengkel Astrido Daihatsu Kamal

Ho : Diduga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

Ha : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Divisi Bengkel Astrido Daihatsu Kamal.

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat pada riset ini dapat dijelaskan melalui suatu paradigma penelitian yang ditampilkan pada 2.2 berikut ini:



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

Sumber : Data diolah penulis tahun 2025