

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan kajian peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pebriani & Kartika	2024	Pengaruh Tri Hita Karana, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja	Variabel independen: Tri Hita Karana, Pengalaman Kerja, Beban Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Tri Hita Karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan

					signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja
					Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja
2.	Apriyani <i>et al.</i> ,	2023	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Variabel independen: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Stres	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

			Karyawan pada PT. Hindoli (A <i>Cargill</i> <i>Company</i>)	Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Hindoli (A <i>Cargill</i> <i>Company</i>) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hindoli (A <i>Cargill</i> <i>Company</i>) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hindoli (A <i>Cargill</i> <i>Company</i>)
3.	Putri & Endratno	2023	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan	Variabel independen: Beban Kerja,	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak

			Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto	Kompensasi , Pengalaman Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto Pengalaman kerja berpengaruh positif dan
--	--	--	---	--	---

					signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto
4.	Muna & Isnowati	2022	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera)	Variabel independen: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera Pengembang an Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera
5.	Wijaya <i>et al.</i> ,	2022	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	Variabel independen: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

			Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri	Variabel dependen: Kinerja Karyawan	UD. Indonesia Makmur Kediri Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Indonesia Makmur Kediri Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
--	--	--	---	--	--

					karyawan di UD. Indonesia Makmur Kediri
6.	Gah & Syam	2021	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar	Variabel independen: Pengalaman kerja, Kemampua n Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

					karyawan di Balai Pelatihan Masyarakat Makassar
7.	Yuliantini & Suryatiningsih	2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ISS Indonesia)	Variabel independen: Disiplin Kerja, Beban Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia
8.	Dewi & Trihudiyatmanto	2020	Pengaruh Disiplin Kerja,	Variabel independen:	Disiplin kerja berpengaruh

			Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	positif terhadap kinerja pegawai di Perangkat Desa Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perangkat Desa Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara Lingkungan
--	--	--	---	--	---

					kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perangkat Desa Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara
9.	Kharie <i>et al.</i> ,	2019	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	Variabel independen: Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

			Kantor Cabang Ternate		Kantor Cabang Ternate Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap
--	--	--	--------------------------	--	--

					kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate
10.	Octavianus & Adolfina	2018	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Variabel independen: Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Manado Pelatihan kerja

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Manado
--	--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah, 2024

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Pranitasari & Khotimah (2021), disiplin kerja merupakan sikap hormat karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Wau *et al.*, (2021), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Apriyani *et al.*, (2023), kedisiplinan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan seseorang dalam mematuhi dan menjalankan ketentuan, tata tertib, peraturan, dan kaidah yang berlaku tanpa adanya paksaan dari orang lain. Hal tersebut menunjukkan, bahwa karyawan bersikap disiplin karena tidak hanya tentang mengikuti aturan tetapi

juga tentang memahami pentingnya aturan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Menurut Yantika *et al.*, (2018), disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga akan lebih berhati-hati untuk menghindari terjadinya kesalahan. Maka dari itu, disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karena akan memengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan dan rasa hormat karyawan terhadap peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.1 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018), faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja akan merujuk pada tujuan perusahaan. Sehingga agar disiplin kerja karyawan dapat terwujud dengan baik, maka tujuan tersebut harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, yang dinyatakan secara konkrit dan tertulis. Sehingga peraturan tersebut akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku di perusahaan.

3. Perilaku kedisiplinan atasan, karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan kepada karyawan, tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal tersebut untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.
6. Adanya *reward* dan *punishment*, *reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Sedangkan *punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7. Besar kecilnya kompensasi, karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Dewi & Trihudyatmanto, 2020), indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu, selalu menaati aturan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi seperti aturan waktu jam datang, jam istirahat, dan jam pulang.
2. Taat terhadap peraturan instansi, selalu mematuhi aturan instansi seperti aturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, selalu melakukan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab dan cara berhubungan dengan rekan kerja.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi, selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan apa yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan oleh instansi.

2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Andrey *et al.*, (2019), merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya tentang seberapa lama seseorang bekerja, tetapi juga tentang berbagai kondisi dan pembelajaran yang dihadapi selama proses tersebut, dimana seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Selain itu, karyawan yang berpengalaman memiliki kelebihan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Menurut Ratulangi & Soegoto (2016), karyawan yang telah memiliki banyak

pengalaman kerja akan dengan sangat mudah dengan pekerjaan yang ada. Runtunuwu *et al.*, (2019) menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pengembangan pengalaman kerja seseorang melalui banyak hal yang tidak dapat dibatasi dan dihitung. Pengalaman kerja yang luas dapat meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas kerja. Dalam hal ini, Yusman *et al.*, (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya pengalaman kerja, maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan proses pengembangan untuk melakukan suatu pekerjaan, di mana karyawan yang memiliki pengalaman lebih luas cenderung memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.1 Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Gah & Syam (2021), faktor yang memengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan seseorang. Hal tersebut untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, berkaitan dengan minat dan kapasitas atau keahlian yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitude and needs*), berkaitan dengan tanggung jawab dan wewenang seseorang yang mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan-kemampuan analitis, yang berkaitan dengan kemampuan dalam mempelajari penilaian dan penganalisaan terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam pelaksanaan dan teknik pekerjaan.

2.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Pitriyani & Halim (2020), indikator dari pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Kemampuan seseorang dalam memahami tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan fisik dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan teknik pengerjaan dan peralatan.

2.4 Beban Kerja

Menurut Badrianto *et al.*, (2022), beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Polakitang *et al.*, (2019), beban kerja adalah frekuensi rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup beberapa hal seperti jumlah tugas, tingkat

kesulitan, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan Menurut Apriyani *et al.*, (2023), beban kerja merupakan tugas yang diterima karyawan untuk dapat diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki pada waktu tertentu. Beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan kesulitan dan terbebani sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang tepat di mana sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4.1 Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Menurut Santoso & Rijanti (2022), terdapat 2 faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal

- a. Faktor *somatic*, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, dimana secara universal tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik maupun non fisik.
- b. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2. Faktor eksternal

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, *shift* kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2.4.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Manalu (2020), indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

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

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mutiara (2021), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, yang dapat memengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan. Menurut Andrey *et al.*, (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Pencapaian kerja dengan penuh tanggung jawab diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Badrianto *et al.*, (2022), kinerja karyawan mencakup pencapaian hasil baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan tidak hanya tentang hasil akhir yang dicapai, tetapi juga proses pengembangan berkelanjutan tentang bagaimana karyawan terus belajar dan meningkatkan kemampuannya untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Menurut Yantika *et al.*, (2018), hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik juga. Oleh karena itu, kinerja bukan sekedar pencapaian target, tetapi juga proses pengembangan berkelanjutan yang melibatkan potensi individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Selain mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, karyawan juga mempertimbangkan pengembangan diri untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2.5.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Farida Nurul *et al.*, (2024), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keahlian dan kemampuan, merupakan keterampilan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki, maka semakin baik karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, merupakan kepribadian karyawan atau karakter yang dimiliki seseorang. Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi maupun memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan serangkaian kebiasaan atau norma-norma yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur aspek-aspek yang berlaku secara umum dan diharapkan dapat dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas. Apabila karyawan merasakan kegembiraan atau kepuasan dalam bekerja, hasil kerjanya cenderung mencapai kesuksesan.
10. Lingkungan kerja, merupakan kondisi atau atmosfer yang ada di lokasi tempat bekerja seperti desain ruang, tata letak, fasilitas, dan interaksi interpersonal antara rekan kerja. Jika lingkungan kerja mampu menciptakan kenyamanan serta ketenangan, maka suasana kerja menjadi kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika kondisi

lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan atau ketenangan, hal tersebut dapat mengganggu lingkungan kerja dan berdampak negatif pada kinerja individu.

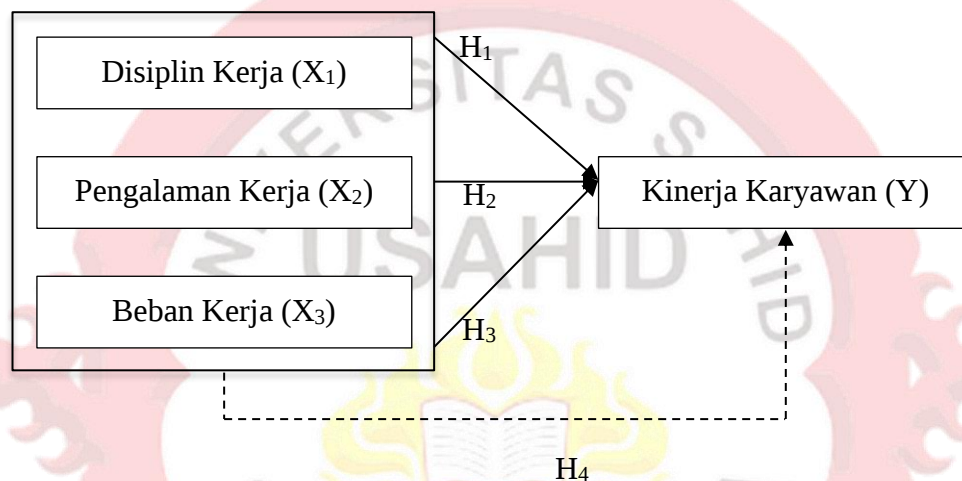
2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Glorianismus *et al.*, 2023), indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi, dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerjanya. Selain itu kemandirian juga disebut suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan di mana karyawan atau pekerja tersebut bekerja.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir disusun berdasarkan pada beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2024

Keterangan:

- > : berpengaruh secara parsial
 -----> : berpengaruh secara simultan

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Benka Multiusaha

Disiplin kerja merupakan sikap positif yang muncul dari kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya tentang mengikuti aturan, tetapi juga tentang memahami pentingnya aturan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Menurut Wau *et al.*, (2021), disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan terutama bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian oleh Setiawan *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kabupaten Purbalingga. Sedangkan hasil penelitian oleh Irawan *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Serpong. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha

2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.

Benka Multiusaha

Pengalaman kerja merupakan proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman tersebut didapat dari tugas dan tanggung jawab yang diterima. Pengalaman kerja yang beragam akan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga menjadi peluang untuk dipilih oleh perusahaan. Perusahaan cenderung memilih karyawan yang berpengalaman untuk mempercepat proses adaptasi dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih cepat. Menurut Pitri (2020), seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada dirinya sendiri dan juga kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Hasil penelitian oleh Basyit *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Gajah Jaya. Sedangkan hasil penelitian oleh Resi & Djakaria (2020), menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Ekonomi dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi NTT. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha

2.7.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Benka Multiusaha

Menurut Muhammad *et al.*, (2016), beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Sofiana *et al.*, (2020), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Menurut Fransiska & Tupti (2020), beban kerja dapat menyebabkan masalah apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Tuntutan dalam mencapai target dengan waktu yang singkat akan menyebabkan karyawan merasa kesulitan dan terbebani. Apabila dibiarkan saja akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu penurunan kinerja. Sebaliknya apabila beban kerjanya seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih keras mencapai tujuan. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara efektif agar karyawan dapat maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian oleh Nurhandayani (2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceng Tamiang. Sedangkan hasil penelitian oleh Putri & Oktaviani (2023), menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

H₃ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha

2.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Benka Multiusaha

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja. Ketiga hal tersebut dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan karyawan yang memiliki disiplin rendah dapat menyebabkan terjadinya kesalahan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan karyawan yang memiliki sedikit pengalaman akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih keras mencapai tujuan, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan kesulitan dan terbebani sehingga kinerja karyawan menurun. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan ketiga faktor tersebut agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan maksimal.

Hasil penelitian oleh Yuliantini & Suryatiningsih (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia. Penelitian lain oleh Kharie *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. Didukung dengan penelitian oleh Wijaya *et al.*, (2022),

yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Indonesia Makmur Kediri. Hasil penelitian oleh Pebriani & Kartika (2024), menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₄ : Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha

