

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan strategi terarah untuk mengelola individu dalam suatu organisasi agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. SDM dianggap sebagai aset paling berharga karena terdiri dari kombinasi pikiran, perasaan, dan tindakan yang jika dikelola dengan efektif dapat berkontribusi secara aktif dalam mendorong pertumbuhan bisnis (Sihotang & Saputra, 2024). Karyawan bukan hanya pelaksana tugas, melainkan juga perencana dan penggerak pencapaian visi perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen SDM yang baik bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu melalui perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan berbasis kinerja serta motivasi (Salsabillah *et al.*, 2023).

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut untuk adaptif dan inovatif dalam strategi pengelolaan SDM. Salah satu pendekatan yang esensial adalah mengintegrasikan teknologi digital dalam manajemen SDM, seperti penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, pelatihan daring, dan rekrutmen digital. Hal ini

memungkinkan proses manajemen menjadi lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap perubahan pasar (Sewang *et al.*, 2024).

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh organisasi, kelompok, atau individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi serta dapat diukur dari pencapaian target kerja yang relevan dengan peran masing-masing (Khaeruman *et al.*, 2021).

Menurut Khaeruman *et al.* (2021), kinerja tidak semata-mata berfokus hasil akhir, tetapi juga proses kerja yang dilakukan, termasuk bagaimana sumber daya digunakan secara optimal dan tepat sasaran guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari *output* kerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), kinerja tidak hanya mencerminkan produktivitas, tetapi juga mencakup efisiensi, efektivitas, kemampuan kerja sama, dan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja diukur tidak hanya dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta kepatuhan

terhadap kebijakan perusahaan (Budiyanto & Mochklas, 2020; Silaswara *et al.*, 2021).

Oleh karena itu, kinerja karyawan dipandang sebagai kontribusi nyata dalam bentuk kuantitas dan kualitas hasil kerja yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Faiziah & Sudarso, 2023).

2.1.2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran spesifik yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam buku ini, Khaeruman *et al.* (2021) mengemukakan beberapa indikator kinerja utama, antara lain:

1) Kualitas kerja

Menggambarkan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan, termasuk akurasi, ketelitian, serta minimnya kesalahan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan volume *output* atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

3) Ketepatan waktu

Mengacu pada kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai jadwal yang ditentukan tanpa keterlambatan.

4) Efisiensi kerja

Penggunaan sumber daya secara optimal tanpa pemborosan, sehingga biaya dan waktu yang diperlukan seminimal mungkin.

5) Inisiatif dan kreativitas

Kemampuan untuk mengambil langkah proaktif dan memberikan ide-ide baru yang mendukung peningkatan kinerja.

6) Kerjasama dan komunikasi

Merefleksikan kemampuan menjalin interaksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan cerminan hasil dari interaksi dinamis berbagai unsur yang saling berpengaruh. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Khaeruman *et al.* (2021) mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi dua kategori utama, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Kedua faktor ini memiliki peran strategis dalam membentuk kinerja yang optimal, baik pada level personal maupun organisasi.

1) Faktor Individu

Faktor individu merujuk pada aspek-aspek inheren yang melekat pada diri karyawan. Dalam perspektif psikologis, individu yang berada dalam kondisi normal ditandai oleh adanya integrasi yang harmonis antara fungsi psikis dan fungsi fisik. Keselarasan ini menciptakan tingkat konsentrasi yang optimal, yang pada gilirannya menjadi modal fundamental dalam pengelolaan serta pengembangan potensi diri, khususnya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja sehari-hari (Khaeruman *et al.*, 2021).

2) Faktor Lingkungan

Selain faktor individu, lingkungan kerja turut berperan signifikan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif berpotensi mendorong individu untuk menunjukkan performa terbaiknya. Khaeruman (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ideal dalam suatu organisasi terdiri atas sejumlah elemen fundamental, seperti kejelasan uraian tugas, kejelasan uraian tugas, peluang pengembangan karier yang terbuka, target kinerja yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang saling menghargai dan dinamis, serta tersedianya fasilitas pendukung yang memadai. Keseluruhan elemen tersebut berfungsi sebagai faktor eksternal yang strategis dalam mendorong efisiensi kerja serta meningkatkan motivasi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan erat dalam membentuk kinerja yang optimal. Integrasi antara kesiapan internal individu dan dukungan eksternal organisasi menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Khaeruman *et al.*, 2021).

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Definisi Beban Kerja

Sebagai bagian dari dinamika organisasi, istilah beban kerja menggambarkan akumulasi beban tugas fungsional atau volume tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup aspek mental maupun fisik (Mahawati et al., 2021). Tingkat efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu berisiko menimbulkan kelelahan dan stres, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah justru dapat menurunkan motivasi kerja serta menghambat produktivitas karyawan (Mahawati *et al.*, 2021).

Menurut Silaswara *et al.* (2021), beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas individu agar tidak terjadi ketidakseimbangan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesehatan karyawan. Dalam lingkungan kerja, beban kerja yang optimal akan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

2.1.3.2. Teori Beban Kerja

Dalam memahami pengaruh beban kerja terhadap perilaku dan kinerja karyawan, beberapa teori telah digunakan sebagai landasan konseptual dalam berbagai penelitian.

Pertama, *Conservation of Resources (COR) Theory* sebagaimana dijelaskan oleh Bartram *et al.* (2023) dan Rabiul *et al.* (2024) bahwa individu akan berusaha mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya,

seperti energi, waktu, dan kesehatan mental. Ketika beban kerja meningkat, individu mengalami kehilangan sumber daya, yang pada akhirnya memicu stres, *burnout*, dan penurunan kinerja.

Kedua, *Equity Theory* sebagaimana dikemukakan oleh Inegbedion *et al.* (2020), mengemukakan bahwa karyawan akan mengevaluasi keseimbangan antara kontribusi mereka dan imbalan yang diterima, serta membandingkannya dengan rekan sejawat. Ketidakadilan dalam distribusi beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan, demotivasi, dan potensi *turnover*.

Dengan demikian, teori-teori tersebut memberikan rangka acuan yang komprehensif untuk memahami bagaimana beban kerja berinteraksi dengan faktor-faktor organisasi dan psikologis dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

2.1.3.3. Jenis-jenis Beban Kerja

Beban kerja dalam organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan dimensi waktu dan tuntutan kerja. Chen *et al.* (2022) mengemukakan bahwa beban kerja terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *work time* dan *work demand*. Dimensi *work time* merujuk pada durasi waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja, sedangkan *work demand* berkaitan dengan tingkat intensitas, kompleksitas, dan volume pekerjaan yang harus dipenuhi oleh individu.

Selain itu, menurut Inegbedion *et al.* (2020), terdapat aspek lain dari beban kerja yang bersifat psikologis, yaitu persepsi ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan dalam organisasi. Ketidakseimbangan ini dapat terjadi

apabila seorang individu merasa memiliki tanggung jawab kerja yang lebih berat dibandingkan rekan sejawatnya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Bartram *et al.* (2023) juga menegaskan bahwa persepsi terhadap tingginya beban kerja, terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan seperti masa pandemi, menjadi sumber stres kronis yang berdampak pada performa.

Dengan demikian, berdasarkan telaah literatur dari jurnal-jurnal tersebut, jenis-jenis beban kerja yang dapat diidentifikasi meliputi:

- a. Beban kerja fisik, yakni terkait dengan lamanya waktu kerja dan volume tugas.
- b. Beban kerja mental yang berkaitan dengan tingkat kompleksitas dan tuntutan kognitif pekerjaan.
- c. Beban kerja psikologis yang muncul akibat persepsi ketidakadilan dalam pembagian tugas.

2.1.3.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Azis & Niswah (2023), indikator utama pengukuran beban kerja meliputi:

1. Target yang harus dicapai, menggambarkan besarnya target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan, menggambarkan pandangan subjektif individu terhadap situasi kerja sehari-hari.
3. Standar pekerjaan, menggambarkan harapan atau kriteria kerja yang menjadi tolok ukur hasil kerja individu

Selain indikator-indikator tersebut, Wulantika *et al.* (2023) menambahkan beberapa indikator penting yang harus diperhatikan dalam pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Volume pekerjaan,
2. Tekanan waktu, dan
3. Kelelahan fisik dan mental.

2.1.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Mahawati *et al.* (2021), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi beban kerja karyawan, antara lain:

a) Kompleksitas Pekerjaan

Semakin kompleks tugas yang harus dikerjakan, semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

b) Jumlah Pekerjaan

Karyawan yang memiliki terlalu banyak tugas dalam satu waktu cenderung mengalami beban kerja yang tinggi.

c) Tuntutan Waktu

Tenggat waktu yang ketat dapat meningkatkan tekanan mental dan menyebabkan stres kerja.

d) Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan seperti suhu, kebisingan, dan pencahayaan dapat meningkatkan atau mengurangi beban kerja fisik dan mental.

e) Kemampuan dan Kompetensi Individu

Karyawan dengan keterampilan yang sesuai cenderung lebih mudah menangani beban kerja dibandingkan dengan

2.1.3.6. Dampak Beban Kerja

Ketidakseimbangan beban kerja, baik dalam bentuk berlebihan atau tidak seimbang, berpotensi memberikan konsekuensi signifikan terhadap individu dan organisasi. Penelitian Wulantika et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap terjadinya *burnout* atau kelelahan kerja, yang kemudian berimplikasi pada penurunan kinerja karyawan. Chen et al. (2022) menambahkan bahwa beban kerja yang tidak terkontrol meningkatkan kemungkinan timbulnya *unsafe state* di kalangan pekerja, yaitu kondisi mental yang rawan terhadap perilaku tidak aman dan kecelakaan kerja.

Inegbedion et al. (2020) juga menemukan bahwa persepsi ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja, yang dalam jangka panjang dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Studi Bartram et al. (2023) lebih lanjut memperlihatkan bahwa beban kerja yang tinggi, apabila tidak disertai dengan dukungan sumber daya organisasi, dapat memperburuk tingkat burnout dan menurunkan kinerja *in-role* karyawan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan terciptanya keteraturan, efisiensi, dan efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Menurut Marnisah dan Idrus (2022), disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk komitmen karyawan dalam menaati seluruh peraturan, kebijakan, dan nilai-nilai organisasi, baik yang dinyatakan secara eksplisit dalam dokumen formal maupun yang berkembang secara normatif di lingkungan kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kesadaran individu dalam menunaikan tanggung jawabnya sebagai bagian dari organisasi, serta memperlihatkan komitmen terhadap nilai-nilai etika profesional.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan komitmen karyawan dalam menaati aturan yang berlaku, baik berupa prosedur operasional standar (SOP) maupun kebijakan internal perusahaan, guna mendukung terciptanya keteraturan dan efektivitas kerja (Maskur *et al.*, 2024). Tingkat disiplin kerja seseorang menunjukkan sejauh mana ia mematuhi ketentuan, norma, dan aturan organisasi dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tercapainya tujuan institusional. Menurut Maskur *et al.* (2024), disiplin kerja terdiri dari dua aspek utama:

- 1) Kesadaran diri, yakni sikap karyawan yang secara sukarela menaati semua aturan tanpa adanya pengawasan ketat.
- 2) Kepatuhan terhadap aturan, yakni tindakan karyawan dalam mengikuti semua kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Kedisiplinan karyawan berkontribusi besar dalam menjaga keteraturan kerja, meningkatkan produktivitas, dan memastikan efektivitas operasional organisasi. Disiplin kerja yang buruk dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya kualitas *output*, serta meningkatnya tingkat absensi dan *turnover* karyawan (Maskur *et al.*, 2024).

2.1.4.2. Teori Disiplin Kerja

Teori Disiplin dalam Meilany & Ibrahim (2015) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat untuk mencapai standar kerja tertentu, di mana ketertiban merupakan cerminan dari hubungan antara tanggung jawab pribadi dan aturan organisasi.

Teori Disiplin dalam Marpaung *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa disiplin adalah upaya manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan.

Kedua teori ini menekankan bahwa disiplin kerja bukan hanya sekadar ketaatan formal, melainkan keterlibatan aktif individu untuk menjaga kualitas pelaksanaan kerja.

2.1.4.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam menaati peraturan, standar, dan norma organisasi. Berdasarkan Jelly *et al.* (2024), disiplin kerja tercermin dalam ketaatan terhadap prosedur kerja dan komitmen terhadap tanggung jawab.

Meilany & Ibrahim (2015) menambahkan bahwa disiplin kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

- a) Disiplin Preventif, yakni upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran aturan dengan memberikan pemahaman mengenai peraturan.
- b) Disiplin Korektif, yakni tindakan yang diberikan setelah pelanggaran terjadi, bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan.
- c) Disiplin Progresif, yakni penerapan sanksi yang meningkat sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Sebagai parameter evaluatif, digunakan beberapa indikator yang dapat diamati secara kuantitatif maupun kualitatif. Marnisah dan Idrus (2022) menyebutkan bahwa indikator-indikator disiplin kerja meliputi:

1) Kepatuhan terhadap Jam Kerja

Indikator ini mengacu pada ketepatan waktu dalam hal kedatangan, istirahat, dan pulang kerja. Kepatuhan terhadap jam kerja mencerminkan tanggung jawab dan keseriusan individu dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kehadiran Kerja yang Konsisten

Indikator ini menilai seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja tanpa adanya keterlambatan atau ketidakhadiran yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.

3) Ketaatan terhadap Aturan dan Kebijakan

Ketaatan terhadap peraturan ini menunjukkan bahwa karyawan menghormati sistem yang berlaku dan memahami pentingnya tertib administrasi serta prosedur kerja yang baku.

4) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Karyawan yang disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab tinggi dan tidak menunda-nunda tugas. Mereka juga akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.

5) Penggunaan Fasilitas Kerja secara Bertanggung Jawab

Indikator ini menilai sejauh mana karyawan mampu menjaga dan menggunakan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan secara baik dan sesuai fungsi.

6) Perilaku Positif terhadap Aturan

Indikator terakhir ini berkaitan dengan sikap karyawan dalam merespons peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Sikap ini juga mencerminkan kematangan dan integritas pribadi.

2.1.4.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar individu. Menurut Marnisah dan Idrus (2022), terdapat enam faktor utama yang memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja, yaitu:

1) Keteladanan Pimpinan

Seorang atasan yang mampu memberikan contoh perilaku disiplin akan mendorong bawahannya untuk meniru hal serupa.

2) Sistem Penghargaan dan Hukuman

Disiplin dapat tumbuh ketika perusahaan memiliki sistem *reward and punishment* yang adil dan konsisten. Penghargaan memotivasi karyawan

untuk patuh, sementara hukuman memberikan efek jera terhadap pelanggaran.

3) Keadilan Organisasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bersikap disiplin apabila merasa diperlakukan secara adil, baik dalam pembagian tugas, evaluasi, maupun kesempatan karier.

4) Lingkungan dan Suasana Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa betah dan lebih mudah menjalankan aturan-aturan perusahaan.

5) Motivasi dan Kebutuhan Karyawan

Ketika kebutuhan dasar karyawan terpenuhi dan mereka merasa termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka tingkat kedisiplinan juga cenderung meningkat.

6) Kebijakan Organisasi

Aturan yang jelas, tertulis, dan disosialisasikan secara baik akan memudahkan karyawan memahami ekspektasi organisasi, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas

2.1.4.6. Peran Disiplin Kerja

Peran disiplin kerja dalam organisasi tidak hanya sebatas kepatuhan, melainkan lebih luas lagi dalam mendukung kinerja dan efektivitas operasional. Jelly *et al.* (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi dalam:

- a) Meningkatkan motivasi kerja,
- b) Meningkatkan kinerja karyawan,
- c) Menjamin keteraturan pelaksanaan tugas.

Meilany & Ibrahim (2015) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berdampak pada:

- a) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas,
- b) Menurunkan tingkat kesalahan kerja,
- c) Menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Titisari *et al.* (2021), menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi untuk membangun budaya organisasi yang kuat, di mana karyawan memiliki kesadaran untuk menjalankan tugas secara konsisten.

2.1.5. Remunerasi

2.1.5.1. Definisi Remunerasi

Remunerasi dipandang sebagai komponen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memberikan penghargaan atas kontribusi dan capaian karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Supandi & Mutmainatus (2020), remunerasi adalah imbalan yang diberikan sebagai bentuk rangsangan atau motivasi agar pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, remunerasi tidak hanya berperan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan semangat dan kedisiplinan kerja pegawai sehingga dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Sistem remunerasi yang efektif bertujuan meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat *turnover*, serta mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan (Salsabilla *et al.*, 2022). Jika sistem remunerasi tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat kehilangan motivasi dan berdampak negatif terhadap efektivitas operasional perusahaan.

2.1.5.2. Teori Remunerasi

a) *Agency Theory* González-Sánchez *et al.* (2021)

Teori ini menjelaskan bahwa remunerasi berfungsi sebagai mekanisme untuk menyelaraskan kepentingan antara pemilik (*principal*) dan manajer (*agent*). Imbalan berbasis kinerja digunakan untuk mengurangi konflik kepentingan antara kedua pihak.

b) *Expectancy Theory* (Diimplikasikan dalam Wahyuhadi *et al.* 2023)

Remunerasi menjadi faktor motivasional utama, di mana individu akan berusaha mencapai kinerja tinggi apabila mereka percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang bernilai bagi mereka.

c) *Equity Theory* (Diimplikasikan dalam Liskowski, 2021)

Karyawan akan mengevaluasi keadilan remunerasi berdasarkan perbandingan antara *input* (usaha, keterampilan) dan *output* (gaji, tunjangan) yang diterima, baik secara internal maupun eksternal.

2.1.5.3. Komponen Remunerasi

Remunerasi terdiri dari berbagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Khairina & Afrizai (2024) membagi remunerasi ke dalam dua kategori utama:

1) Remunerasi Finansial

- a) Gaji Pokok, yakni penghasilan utama yang diberikan secara tetap kepada karyawan berdasarkan posisi dan tanggung jawab mereka.
- b) Tunjangan Jabatan, yakni tambahan pendapatan yang diberikan berdasarkan jabatan tertentu dalam organisasi.
- c) Bonus dan Insentif, yakni imbalan tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian individu atau perusahaan.
- d) Uang Lembur, yakni kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal.
- e) Pesangon, yakni imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pensiun.

2) Remunerasi Non-Finansial

- a) Fasilitas Kerja, seperti kendaraan dinas, tempat tinggal, dan perlengkapan kerja lainnya.
- b) Pendidikan dan Pelatihan, termasuk kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
- c) Lingkungan Kerja yang Nyaman, termasuk faktor psikologis dan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan.
- d) Penghargaan dan Pengakuan, yakni bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk piagam, promosi, atau pujian atas kinerja mereka.

2.1.5.4. Prinsip-prinsip Remunerasi

Dalam pengelolaan remunerasi, terdapat prinsip-prinsip penting yang harus diperhatikan agar pemberian imbalan dapat mencapai tujuan organisasi dan menciptakan keadilan bagi karyawan. Berdasarkan Wahyuhadi *et al.* (2023) dan Liskowski (2021), prinsip-prinsip remunerasi yang diidentifikasi antara lain:

a) Keadilan Internal (*Internal Equity*)

Remunerasi harus mencerminkan perbedaan kontribusi, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan secara adil di dalam organisasi.

b) Keadilan Eksternal (*External Equity*)

Struktur remunerasi harus kompetitif dibandingkan dengan organisasi sejenis di pasar tenaga kerja.

c) Kelayakan (*Affordability and Fairness*)

Remunerasi harus sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan tanpa mengabaikan kelayakan minimum untuk karyawan.

d) Transparansi

Mekanisme perhitungan remunerasi harus jelas dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.

e) Motivasi Kinerja

Struktur remunerasi harus dirancang untuk mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.

Dalam konteks hubungan industrial, González-Sánchez *et al.* (2021) juga menekankan pentingnya prinsip *accountability* dan *responsiveness* dalam

praktik remunerasi, di mana imbalan yang diberikan harus mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

2.1.5.5. Indikator Remunerasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Supandi & Mutmainatus (2020), remunerasi diukur melalui beberapa indikator utama yang merefleksikan aspek-aspek penting dalam pemberian balas jasa kepada pegawai. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1) Besaran Upah atau Gaji

Besaran gaji merupakan indikator utama dalam remunerasi yang menentukan jumlah kompensasi finansial yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Besaran ini harus kompetitif dan sesuai dengan standar industri serta tanggung jawab pekerjaan agar dapat memotivasi pegawai.

2) Tunjangan dan Fasilitas Pendukung

Selain gaji pokok, tunjangan seperti kesehatan, transportasi, dan fasilitas lainnya juga termasuk dalam remunerasi yang meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

3) Bonus dan Insentif Kinerja

Bonus dan insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian target kinerja merupakan indikator penting yang mendorong pegawai bekerja lebih baik dan mencapai hasil optimal.

4) Keadilan dalam Pemberian Remunerasi

Keadilan dan transparansi dalam sistem remunerasi menjadi aspek penting.

Pegawai harus merasakan bahwa sistem yang diterapkan adil dan tidak diskriminatif, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja.

5) Kesenambungan dan Konsistensi Pembayaran

Ketepatan waktu dan konsistensi pembayaran remunerasi memengaruhi kepuasan pegawai dan stabilitas motivasi kerja.

Indikator-indikator tersebut secara bersama-sama membentuk konstruk remunerasi yang efektif dalam memotivasi pegawai sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Supandi & Mutmainatus, 2020).

Salsabilla *et al.* (2022) menambahkan bahwa indikator remunerasi juga dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterima. Indikator tersebut meliputi:

1) Kelayakan Gaji

Sejauh mana karyawan merasa bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan.

2) Ketepatan dan Konsistensi Pembayaran

Tingkat kepuasan karyawan terhadap ketepatan waktu dan konsistensi dalam proses pembayaran gaji serta tunjangan.

3) Kepuasan terhadap Sistem Kompensasi

Penilaian karyawan terhadap keadilan, transparansi, dan keseluruhan mekanisme pemberian kompensasi di organisasi.

2.1.5.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Remunerasi

Pemberian remunerasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Menurut Azis dan Niswah (2023), terdapat lima faktor utama yang memengaruhi besaran dan struktur remunerasi dalam suatu organisasi, yaitu:

- 1) Kinerja karyawan, yakni mencakup prestasi kerja yang tinggi yang berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi, sehingga meningkatkan peluang untuk menerima insentif dan bonus.
- 2) Jabatan dan tanggung jawab, yaitu posisi atau peran struktural dalam organisasi yang menentukan besaran gaji dan tunjangan, seiring dengan kompleksitas dan beban kerja yang diemban.
- 3) Masa kerja, yaitu lamanya waktu pengabdian seorang karyawan dalam perusahaan, di mana semakin lama masa kerja, maka semakin besar peluang memperoleh kompensasi tambahan seperti kenaikan gaji berkala.
- 4) Kebijakan organisasi, yakni aturan internal perusahaan terkait sistem penggajian yang disesuaikan dengan struktur organisasi serta kemampuan keuangan perusahaan.
- 5) Kondisi pasar tenaga kerja, yaitu situasi eksternal yang meliputi standar upah minimum serta tingkat persaingan tenaga kerja, yang memengaruhi penyesuaian remunerasi agar tetap kompetitif di pasar.

2.1.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Puspitasari (2023) mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri logistik. Beban kerja yang tidak proporsional cenderung menciptakan tekanan kerja yang berlebihan, baik secara fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap efektivitas kerja individu. Ketidakseimbangan antara kapasitas personal dan ekspektasi organisasi berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan, serta menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dalam sektor logistik yang dituntut untuk beroperasi secara presisi dan efisien, pengelolaan beban kerja yang optimal menjadi faktor krusial dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Manullang *et al.* (2022) pada sektor manufaktur tekstil, beban kerja juga ditemukan sebagai variabel determinan yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya intensitas pekerjaan yang tidak diimbangi dengan sumber daya dan waktu yang memadai dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas hasil kerja. Beban kerja yang berlebihan, apabila berlangsung secara terus-menerus, cenderung menimbulkan degradasi kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, distribusi beban kerja yang proporsional dan berbasis kompetensi karyawan dipandang esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Penelitian oleh Pangabea *et al.* (2024) memperkuat argumen tersebut dengan menyoroti bahwa beban kerja tidak hanya berdampak secara langsung terhadap performa karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti sistem kerja *shift*. Dalam lingkungan kerja dengan pola giliran, beban kerja yang tinggi tidak hanya menguras kapasitas fisik, tetapi juga memengaruhi kestabilan ritme sirkadian dan keseimbangan emosional karyawan. Hal ini dapat menyebabkan turunnya konsentrasi, peningkatan kesalahan operasional, serta penurunan responsivitas dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, strategi manajerial dalam pengaturan beban kerja hendaknya mempertimbangkan karakteristik sistem kerja secara menyeluruh, guna menjaga kontinuitas dan efektivitas kinerja.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor kritis yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, baik dalam sektor logistik, manufaktur, maupun organisasi dengan sistem kerja bergilir (Putri & Puspitasari, 2023; Manullang *et al.*, 2022 ; Pangabea *et al.*, 2024). Beban kerja yang tidak terkendali berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap aspek fisik, mental, dan emosional karyawan, sehingga menghambat pencapaian target kerja yang diharapkan. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang efektif dan berbasis analisis kebutuhan kerja dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas, akurasi kerja, dan kepuasan karyawan secara keseluruhan (Putri & Puspitasari, 2023 ; Manullang *et al.*, 2022 ; Pangabea *et al.*, 2024).

2.1.7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Subandi *et al.* (2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dalam menyelesaikan tugas dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Disiplin yang baik juga menciptakan iklim kerja yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan karyawan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Selain itu, Manullang *et al.* (2022) menambahkan bahwa penerapan disiplin kerja yang efektif dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten memungkinkan karyawan untuk memahami ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan, baik dari segi waktu, kualitas, maupun kuantitas pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja individu dalam pekerjaan mereka.

Di sisi lain, Maryani *et al.* (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan lebih mudah mengelola waktu mereka dengan efisien. Disiplin kerja yang kuat memungkinkan karyawan untuk menghindari prokrastinasi dan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja mereka. Disiplin dalam menjaga standar pekerjaan, seperti ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan konsistensi

dalam melakukan tugas, menjadi kunci utama untuk mencapai kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin yang diterapkan secara baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki kebijakan dan budaya yang mendukung pengembangan disiplin kerja, guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

2.1.8. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Remunerasi merupakan salah satu instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan sentral dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut Patience & Irechukwu, (2023), remunerasi tidak hanya terbatas pada pemberian gaji pokok, tetapi mencakup seluruh bentuk kompensasi baik finansial maupun non-finansial, seperti bonus, tunjangan transportasi, fasilitas asuransi kesehatan, dana pensiun, hingga bentuk penghargaan non-moneter seperti promosi jabatan dan pengakuan atas kinerja. Imbalan tersebut berfungsi sebagai alat motivasional yang dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi Patience & Irechukwu (2023). Dalam kerangka teori ekspektansi, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan performa kerja

apabila mereka yakin bahwa upaya yang diberikan akan diikuti oleh kinerja yang baik dan berujung pada imbalan yang sepadan.

Selaras dengan itu, temuan penelitian Subandi *et al.* (2023) mempertegas bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam konteks organisasi sektor publik di Indonesia. Dalam studi tersebut, remunerasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk penghargaan yang diterima pegawai atas kontribusi kerjanya, yang meliputi gaji pokok, tunjangan jabatan, bonus, tunjangan keluarga, serta fasilitas jaminan sosial dan tunjangan pensiun. Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan kuantitas remunerasi secara proporsional berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, dan pencapaian target kinerja pegawai. Dengan kata lain, sistem remunerasi yang adil dan kompetitif menciptakan rasa keadilan dan penghargaan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dari perspektif yang lebih strategis, González-Sánchez *et al.* (2021) memandang remunerasi dalam kerangka hubungan antara pemilik dan manajemen (*agency theory*), dengan menekankan bahwa struktur insentif yang tepat merupakan alat untuk menyelaraskan kepentingan antara agen (manajemen) dan prinsipal (pemilik perusahaan). Dalam studi mereka terhadap perusahaan-perusahaan publik di Spanyol, ditemukan bahwa peningkatan remunerasi direksi berkorelasi positif dengan indikator kinerja keuangan perusahaan, seperti *Return on Equity* (ROE) dan *Earnings Per Share* (EPS).

Analisis lanjutan berbasis *Granger causality* menunjukkan bahwa insentif berbasis kinerja berkontribusi terhadap keputusan-keputusan strategis perusahaan, termasuk efisiensi biaya tenaga kerja González-Sánchez *et al.*, (2021). Meskipun demikian, penelitian ini juga menekankan pentingnya partisipasi karyawan dalam komite remunerasi untuk menjaga prinsip keadilan dan menghindari ketimpangan struktural yang berpotensi menurunkan produktivitas secara menyeluruh.

Dengan demikian, ketiga studi tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa remunerasi yang dirancang secara profesional, berbasis kinerja, dan berlandaskan asas keadilan, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Remunerasi tidak sekadar berfungsi sebagai instrumen kompensasi, melainkan sebagai strategi organisasi untuk mendorong motivasi intrinsik, mempertahankan talenta, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam merancang sistem remunerasi yang tepat menjadi salah satu prasyarat utama bagi pencapaian keunggulan kompetitif melalui optimalisasi sumber daya manusia.

2.1.9. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Kinerja karyawan merupakan elemen esensial dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan seberapa efektif dan efisien tugas-tugas dijalankan oleh individu sesuai dengan target dan standar perusahaan. Dalam konteks logistik dan sektor publik, kinerja diukur berdasarkan indikator seperti

kualitas kerja, ketepatan waktu, kuantitas *output*, dan kontribusi terhadap pencapaian organisasi (Qamari *et al.*, 2024; Faiziah & Sudarso, 2023). Qamari *et al.*, 2024 menambahkan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, namun juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu seperti disiplin dan motivasi. Oleh karena itu, penelitian-penelitian terdahulu banyak yang menyoroti pengaruh simultan dari faktor-faktor seperti beban kerja, disiplin kerja, dan remunerasi terhadap performa kerja karyawan.

Beban kerja menjadi salah satu determinan penting yang dapat memengaruhi kinerja secara positif maupun negatif, tergantung pada intensitas dan manajemennya. Muslim (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berkontribusi terhadap peningkatan *turnover intention*, yang secara tidak langsung berdampak negatif pada kinerja. Namun, Putri & Puspitasari (2023) justru mengungkapkan bahwa beban kerja bersama dengan stres kerja dan remunerasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor logistik Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penanganan manajerial yang tepat, beban kerja justru bisa menjadi pemacu produktivitas, bukan beban yang melemahkan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah krusial. Maryani *et al.* (2021) mencatat bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN, menyumbang hingga 45,6% dari keseluruhan pengaruh terhadap performa. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Faiziah & Sudarso (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

secara simultan bersama loyalitas memberikan kontribusi sebesar 79,1% terhadap kinerja karyawan IDEXpress. Bahkan, Qamari *et al.* (2024) mempertegas bahwa disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh etika kepemimpinan dan lingkungan kerja digital terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa tanpa disiplin, potensi dari faktor lain sulit untuk teraktualisasi secara maksimal.

Sementara itu, remunerasi memiliki efek yang variatif. Dalam studi Putri & Puspitasari (2023) remunerasi terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dikombinasikan dengan beban dan stres kerja. Remunerasi yang adil dan kompetitif menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi kerja. Namun demikian, dalam beberapa kasus, remunerasi tidak selalu menjadi faktor dominan, terutama ketika masalah utama bersumber dari beban kerja berlebih atau rendahnya kedisiplinan (Muslim, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal, dan masing-masing perusahaan perlu mempertimbangkan konteks spesifiknya dalam menyusun strategi peningkatan kinerja.

2.2. Kajian Penelitian Terdahulu (KPT)

2.2.1. Impact of Ethical Leadership and Digital Work Environment toward Employee Performance: The Role of Work Discipline as Mediation. (Ika Nurul Qamari, Hasna Cahyani Bestari, Roohi Kursheed Khan, 2024)

Penelitian ini dipublikasikan dalam prosiding E3S Web of Conferences, Volume 571, artikel 01005, pada konferensi ICOMSE 2024. Artikel ini dapat diakses melalui tautan DOI <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202457101005>. Jurnal ini memiliki nomor ISSN 2267-1242 dan telah terindeks dalam berbagai basis data ilmiah bereputasi seperti Scopus, DOAJ, Google Scholar, Web of Science (CPCI), EBSCO, Crossref, dan lainnya. Indeksasi ini menunjukkan bahwa artikel tersebut memenuhi standar akademik yang tinggi dan layak dijadikan rujukan ilmiah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan lingkungan kerja digital terhadap kinerja karyawan, khususnya pada organisasi sektor publik di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei kuesioner skala Likert 7 poin, dianalisis menggunakan SEM-AMOS, dengan responden dari kalangan karyawan BUMN di Cilacap. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun menjadi signifikan bila dimediasi oleh disiplin kerja. Sementara itu, lingkungan kerja digital terbukti berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Temuan ini relevan dengan penelitian ini karena sama-sama menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel

dependen dan disiplin kerja sebagai faktor penting, meskipun berbeda fokus, penelitian terdahulu menekankan pada peran mediasi, sedangkan penelitian ini fokus pada pengaruh langsung.

2.2.2. The Effect Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance (Lita Wulantika, Resti Mega Ayusari, Zoran Wittine, 2023)

Penelitian ini dipublikasikan dalam Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), Volume 10, Nomor 1, halaman 1–8. Artikel ini dapat diakses melalui tautan DOI <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i1.1069>. JEECAR merupakan jurnal internasional yang terdaftar di Library of Congress dan telah terindeks di berbagai database ilmiah bereputasi seperti ProQuest, EBSCO, Google Scholar, CABELLS, BASE, ERIH PLUS, Ulrich, serta Norwegian Register for Scientific Journals.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Studi dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif, menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama terhadap 31 responden dari karyawan The Jayakarta Suites Bandung dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial secara individu tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, namun jika dikombinasikan dengan burnout, tetap memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Secara umum, kondisi dukungan sosial, tingkat burnout, dan performa karyawan dikategorikan dalam kondisi baik. Penelitian ini relevan

karena mengangkat variabel beban kerja (*burnout*) dan kinerja karyawan serta menyoroti faktor-faktor psikososial di lingkungan kerja, meskipun terdapat perbedaan fokus, yakni penelitian ini juga melibatkan dukungan sosial dan dilakukan pada sektor perhotelan, sementara penelitian saat ini memiliki konteks dan pendekatan yang berbeda.

2.2.3. Influence of Remuneration Structure on Employee Performance at MTN Rwandacell Headquarters (Uwase Patience & Dr. Eugenia Nkechi Irechukwu, 2023)

Penelitian ini dipublikasikan dalam *Journal of Human Resource & Leadership*, Volume 7, Nomor 2, halaman 26–43. Artikel ini dapat diakses melalui DOI <https://doi.org/10.53819/81018102t4146>. Jurnal ini diterbitkan oleh Stratford Peer Journal & Book Publishing yang telah terindeks di berbagai *database* ilmiah seperti Index Copernicus, Crossref, Scientific Indexing Services (SIS), DOAJ, Directory of Research Journals Indexing (DRJI), Google Scholar, Research Bible, dan Science Center.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur remunerasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di kantor pusat MTN Rwandacell. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif deskriptif, penelitian ini melibatkan 123 responden dari total 586 karyawan sebagai sampel, menggunakan instrumen kuesioner terstruktur. Penelitian difokuskan pada tiga komponen utama dalam struktur remunerasi, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh komponen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan insentif sebagai faktor yang paling dominan. Temuan

ini mengindikasikan bahwa bentuk penghargaan berbasis pencapaian memiliki peran penting dalam mendorong motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan topik yang sedang dikaji karena sama-sama membahas remunerasi dan kinerja karyawan sebagai variabel utama. Perbedaannya terletak pada jumlah variabel independen, di mana studi ini hanya memusatkan perhatian pada aspek remunerasi, tanpa mengikutsertakan faktor lain seperti beban kerja atau disiplin kerja.

2.2.4. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan PT “X” Logistik Semarang (Masitha Aulia Putri, Diana Puspitasari, 2023)

Penelitian ini dipublikasikan dalam JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), Volume 9, Nomor 2, halaman 501–513. Artikel ini memiliki DOI <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1074> dan diterbitkan oleh Lembaga Komunitas Informasi Teknologi Aceh (KITA) yang telah terindeks Google Scholar, DOAJ, CrossRef, ERIH PLUS, ASEAN Citation Index, Index Copernicus, EconLit, ProQuest, dan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial, di PT “X” Logistik Semarang. Dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode regresi linier berganda, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 74 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban

kerja dipandang sebagai bentuk kepercayaan perusahaan yang justru meningkatkan komitmen, sedangkan remunerasi berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja. Penelitian ini relevan karena mengkaji variabel yang sama, yaitu beban kerja dan remunerasi serta mengambil objek di sektor logistik Semarang. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel stres kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, T. Munzir, Ciptono, dan Dian Arianto, 2023)

Penelitian ini diterbitkan dalam Jurnal DIMENSI, Volume 12 Nomor 1, halaman 325–336. Jurnal ini memiliki ISSN 2085-9996 dan terbit tiga kali dalam setahun (Maret, Juli, dan November) oleh Universitas Riau Kepulauan. Jurnal DIMENSI telah terakreditasi SINTA 4 dan terindeks di berbagai basis data seperti Garuda, Google Scholar, Crossref, dan Dimensions, yang memperkuat kredibilitas dan visibilitas ilmiahnya. Artikel ini memiliki nomor DOI <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5519>.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh empat variabel independen, yaitu disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa di Provinsi Kepulauan Riau. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik sensus terhadap 67 responden, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 25. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan remunerasi merupakan faktor dominan

dalam meningkatkan kinerja, sedangkan kompetensi dan penghargaan juga memberikan kontribusi positif. Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan multi-faktor menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Persamaan dengan penelitian skripsi terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan remunerasi, sementara perbedaannya terdapat pada konteks pemerintahan dan tambahan variabel kompetensi serta penghargaan.

2.2.6. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (Sukmawaty Rasjid, Imran Ismail, Juharni, 2023)

Penelitian ini dipublikasikan dalam *Paradigma Journal of Administration*. Artikel ini memiliki nomor DOI <https://doi.org/10.35965/pja.v1i2.3885>, e-ISSN 3025-549X, dan p-ISSN 3025-3586, serta telah terindeks di berbagai basis data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda, dan Dimensions.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai, dengan studi kasus pada Pengadilan Militer II-16 Makassar. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, sementara beban kerja yang tidak proporsional justru berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pemetaan kerja serta pelatihan yang sesuai agar beban kerja dapat disesuaikan dengan kapasitas pegawai. Di sisi lain, sistem remunerasi berbasis kinerja terbukti mampu

mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan skripsi yang sedang disusun karena mengangkat variabel beban kerja dan remunerasi, namun berbeda pada objek penelitian yang berada di lingkungan institusi pemerintahan dan tidak mencantumkan variabel disiplin kerja.

2.2.7. Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Akhmad Mirza Kurniawan, Hazairin Habe, dan Trisnowati Josiah, 2023)

Penelitian ini dipublikasikan dalam Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III, yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Bandar Lampung. Prosiding ini memiliki e-ISSN 2809-9176 dan p-ISSN 2809-9370, serta telah dipublikasikan secara digital melalui laman resmi universitas. Artikel ini memiliki DOI: <https://doi.org/10.24967/feb.v3i1>.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan remunerasi memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan finansial atas kontribusi yang diberikan. Penelitian ini sejalan dengan tema skripsi yang mengangkat variabel serupa, dan menjadi bukti bahwa kedua faktor tersebut merupakan aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor manajerial.

2.2.8. Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera (Winda Tetty Agustina Manullang, Ria Veronica Sinaga, Esli Silalahi, 2022)

Penelitian ini diterbitkan dalam KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, Volume 1 Nomor 1 edisi April 2022. Jurnal ini dikelola oleh Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan dan berfokus pada publikasi karya ilmiah di bidang manajemen. Jurnal ini memiliki ISSN Online: 2829-0941 dan DOI induk 10.54367, serta telah terindeks di Google Scholar, Garuda, dan IPI (Indeks Publikasi Indonesia). Artikel ini juga memiliki DOI spesifik: <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner terhadap 66 responden, analisis dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan fasilitas kerja sebagai faktor yang paling dominan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 memperlihatkan bahwa 77,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini relevan sebagai referensi dalam studi terkait pengaruh beban kerja dan disiplin kerja, meskipun tidak mencakup variabel remunerasi.

2.2.9. The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators (Ashar, Syahrudin, Nasruddin, Zarina Akbar, Saidna Zulfikar Bin Tahir, Dina Chamidah, Retnawati Siregar, 2021)

Penelitian ini dipublikasikan dalam Prosiding 2nd South American International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, yang diselenggarakan oleh IEOM Society International pada tanggal 5–8 April 2021 di São Paulo, Brazil. Jurnal ini termasuk dalam database bereputasi yang terindeks Scopus dan dipublikasikan secara open access melalui IEOM Index dengan DOI: 10.46254/SA02.20210860. Publikasi ini memiliki ISBN: 978-1-7923-6125-8 dan ISSN: 2169-8767. serta telah melalui proses *review double-blind* sebelum diterima dan dipublikasikan. IEOM Society secara konsisten memfasilitasi kontribusi ilmiah global dalam bidang Industrial Engineering and Operations Management, dengan publikasi yang diindeks oleh berbagai basis data akademik terkemuka seperti CrossRef, Google Scholar, dan EBSCO.

Penelitian ini dilakukan oleh Ashar, Syahrudin, Nasruddin, dan kolega lainnya dengan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada tenaga pendidik di STIKES Pelamonia Makassar. Dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dan melibatkan seluruh populasi sebanyak 53 responden, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi manajemen waktu dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

manajemen waktu, stres kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, baik manajemen waktu maupun stres kerja juga berperan signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, menandakan bahwa pengelolaan waktu dan pengendalian stres menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa tenaga kerja.

2.2.10. Remuneration and Employee Performance in Global Communication Limited, Lagos Nigeria (Adetoun Ramat Balogun dan Oluwatiobi Oyewumi Omotoye, 2020)

Penelitian ini dipublikasikan dalam jurnal yang dikelola oleh IOSR Journals (International Organization of Scientific Research) pada tahun 2020, Volume 22, Issue 2, Seri IV, halaman 15–21. IOSR merupakan organisasi independen yang menyediakan layanan publikasi ilmiah secara daring dan cetak. Dengan menerapkan proses *blind peer review*, memberikan DOI untuk setiap artikel, serta memiliki indeksasi di beberapa basis data seperti NASA ADS, CrossRef, dan Google Scholar.

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan rendahnya efektivitas skema remunerasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor swasta, khususnya akibat kendala seperti keterbatasan dana, inflasi biaya tenaga kerja, dan persepsi ketidakadilan dalam distribusi kompensasi, yang berdampak negatif pada motivasi, loyalitas, dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara remunerasi dan kinerja, serta mengidentifikasi hambatan dalam implementasi sistem pembayaran pada perusahaan telekomunikasi Global Communication Limited di Lagos, Nigeria. Dengan

menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain deskriptif, data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dari 120 karyawan lintas divisi dan dianalisis menggunakan SPSS versi 20 dengan uji chi-square. Hasilnya menunjukkan hubungan signifikan antara remunerasi dan kinerja, di mana sistem imbalan yang adil, tepat waktu, dan berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan keterlambatan atau ketidakteraturan pembayaran justru menurunkan performa kerja. Rekomendasi yang diberikan mencakup penerapan skema kompensasi yang terstruktur, transparan, dan berorientasi pada hasil kerja. Penelitian ini memiliki relevansi karena sama-sama mengkaji pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif dalam konteks organisasi sektor swasta. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dari segi lokasi penelitian, sektor industri, dan cakupan variabel yang diteliti.

Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Permasalahan Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Impact of Ethical Leadership and Digital Work Environment toward Employee Performance: The Role of Work Discipline as Mediation (Qamari <i>et al.</i> , 2024)	Menyelidiki peran disiplin kerja sebagai mediator antara kepemimpinan etis dan lingkungan kerja digital terhadap kinerja karyawan di sektor publik Indonesia.	Membuktikan bahwa disiplin kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan lingkungan kerja digital terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif dengan pendekatan survei, analisis SEM-AMOS, purposive sampling	Kepemimpinan etis tidak berpengaruh langsung pada kinerja, namun berpengaruh signifikan melalui disiplin kerja. Lingkungan kerja digital berpengaruh langsung dan juga melalui mediasi disiplin kerja.	Sama-sama membahas kinerja karyawan dan disiplin kerja sebagai variabel penting.	Penelitian ini fokus pada peran mediasi disiplin kerja, serta meneliti konteks digital dan etika kepemimpinan di sektor publik.
2.	The Effect of Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance (Wulantika <i>et al.</i> , 2023)	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingginya beban kerja yang berpotensi menyebabkan burnout, serta belum jelasnya peran dukungan sosial dalam mengurangi dampaknya.	Mengetahui pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama.	Kuantitatif, deskriptif-verifikatif, 31 responden di The Jayakarta Suites Bandung, teknik jenuh, analisis regresi linear berganda.	Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun bersama burnout tetap berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi umum ketiganya berada dalam kategori baik.	Sama-sama mengkaji pengaruh burnout (beban kerja psikologis) dan performa kerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja.	Penelitian ini menyertakan variabel dukungan sosial dan mengambil objek di industri perhotelan.

No.	Judul	Permasalahan Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
3.	Influence of Remuneration Structure on Employee Performance at MTN Rwandacell Headquarters (Patience & Irechukwu, 2023)	Kinerja karyawan MTN Rwandacell belum konsisten meski telah ada sistem kompensasi, sehingga dipertanyakan seberapa efektif struktur remunerasi dalam mendorong performa.	Menguji pengaruh tiga bentuk remunerasi terhadap kinerja, serta mengidentifikasi bentuk yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.	Deskriptif kuantitatif dan kualitatif dengan sampel 123 karyawan dari 586 orang di MTN Rwandacell, menggunakan kuesioner terstruktur.	Ketiga bentuk remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan insentif sebagai faktor dominan yang paling mendorong peningkatan performa.	Sama-sama meneliti pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan.	Fokus hanya pada remunerasi tanpa variabel lain, serta dilakukan di industri telekomunikasi di Rwanda.
4.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan PT “X” Logistik Semarang (Putri & Puspitasari, 2023)	Penurunan kinerja karyawan di PT "X" Logistik Semarang diduga dipengaruhi tingginya tingkat stres kerja, beban kerja yang meningkat, serta remunerasi yang belum optimal dalam memotivasi.	Menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan remunerasi terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial, serta mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.	Kuantitatif, kuesioner ke 74 karyawan logistik, data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.	Beban kerja dan remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Karyawan memaknai beban kerja sebagai bentuk kepercayaan, sementara remunerasi terbukti memotivasi.	Sama-sama mengkaji beban kerja dan remunerasi sebagai determinan kinerja, serta mengambil konteks perusahaan logistik di Semarang.	Perbedaan antara penelitian yakni menyertakan variabel stres kerja.

No.	Judul	Permasalahan Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (Subandi <i>et al.</i> , 2023)	Kinerja pegawai belum optimal. Hal ini diduga dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, kompetensi individu, sistem penghargaan, dan pemberian remunerasi yang belum maksimal.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.	Kuantitatif, sensus 67 responden, analisis regresi linear menggunakan SPSS.	Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan remunerasi mendorong motivasi kerja. Diperlukan pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kinerja ASN.	Menggunakan variabel disiplin kerja dan remunerasi sebagai variabel bebas.	Objek penelitian adalah instansi pemerintah, serta menyertakan variabel kompetensi dan penghargaan.
6.	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Militer II-16 Makassar (Rasjid <i>et al.</i> , 2023)	Kinerja pegawai di Pengadilan Militer II-16 Makassar belum optimal, diduga karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas serta sistem remunerasi yang belum sepenuhnya efektif.	Menganalisis pengaruh beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan peradilan militer tersebut.	Kuantitatif deskriptif, data dikumpulkan dari responden internal. Analisis menggunakan regresi untuk menguji pengaruh dua variabel bebas terhadap kinerja.	Remunerasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sementara beban kerja yang tidak sesuai berdampak negatif terhadap kinerja. Ditekankan pentingnya pemetaan kerja dan pelatihan, remunerasi efektif meningkatkan performa.	Meneliti beban kerja dan remunerasi sebagai variabel bebas.	Objek berada di institusi pemerintahan dan tidak menyertakan variabel disiplin kerja.

No.	Judul	Permasalahan Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
7.	Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Akhmad et al., 2023)	Kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Way Hui menurun, diduga akibat sistem remunerasi yang belum efektif dan tingkat disiplin kerja yang kurang optimal.	menguji dan menganalisis pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, serta melihat kontribusi masing-masing variabel.	Metode kuantitatif dengan survei, melibatkan 73 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	Remunerasi maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibanding remunerasi, menunjukkan bahwa kepatuhan dan tanggung jawab kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja.	Sama-sama menggunakan variabel remunerasi dan disiplin kerja digunakan sebagai variabel independen..	Penelitian ini tidak memasukkan variabel beban kerja dalam analisis.
8.	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera (Manullang et al., 2022)	Kinerja karyawan di PT. Hilon Sumatera belum optimal, yang diduga disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja, fasilitas kerja yang kurang memadai, serta beban kerja yang tidak seimbang.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	Pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel sebanyak 66 responden menggunakan teknik sensus.	Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja memiliki pengaruh paling dominan.	Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan beban kerja yang juga menjadi fokus dalam beberapa studi terkait.	Penelitian ini menambahkan variabel fasilitas kerja sebagai faktor yang diteliti, sedangkan variabel remunerasi tidak dimasukkan dalam analisis.

No.	Judul	Permasalahan Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
9.	The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators (Ashar <i>et al.</i> , 2021)	Penelitian ini dilakukan karena perlunya memahami bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja tenaga pendidik, terutama melalui peran manajemen waktu dan stres kerja sebagai variabel mediasi.	Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui manajemen waktu dan stres kerja.	Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) pada seluruh populasi tenaga pendidik di STIKES Pelamonia Makassar sebanyak 53 responden.	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap manajemen waktu, stres kerja, dan kinerja. Manajemen waktu dan stres kerja sebagai mediator beban kerja dan kinerja yang penting untuk meningkatkan performa	Sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.	Tidak membahas disiplin kerja & remunerasi; objek penelitian sektor pendidikan, bukan logistik
10.	Remuneration and Employee Performance in Global Communication Limited, Lagos Nigeria (Balogun & Omotoye, 2020)	Skema remunerasi di sektor swasta Nigeria kurang efektif karena keterbatasan dana, inflasi, dan ketidakadilan distribusi, yang menurunkan motivasi dan produktivitas.	Menganalisis hubungan remunerasi dengan kinerja karyawan serta hambatan dalam sistem pembayaran.	Kuantitatif deskriptif dengan 120 karyawan sebagai sampel, menggunakan kuesioner dan analisis chi-square.	Remunerasi yang adil dan tepat waktu meningkatkan motivasi dan produktivitas, sementara masalah sistem pembayaran menurunkan kinerja.	Sama-sama mengkaji pengaruh remunerasi pada kinerja dengan metode kuantitatif di sektor swasta.	Fokus pada remunerasi di perusahaan telekomunikasi Nigeria dan tidak membahas variabel beban kerja dan disiplin kerja.

Sumber: Data diolah Tahun 2025

2.3. Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang tidak proporsional secara kuantitas maupun kualitas dapat menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ashar *et al.* (2021) menegaskan bahwa beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan akan menimbulkan inefisiensi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Prastika dan Ibrahim (2015), di mana beban kerja yang melampaui batas kapasitas individu cenderung menimbulkan stres kerja dan penurunan produktivitas. Dalam konteks industri logistik, di mana ritme kerja tinggi dan tenggat waktu ketat, seperti yang terjadi di Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang, ketidakseimbangan beban kerja antar divisi operasional kerap menimbulkan keterlambatan penyelesaian pengiriman dan beban emosional pada karyawan. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan bentuk konkret dari tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan organisasi. Penelitian Rasjid *et al.* (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja, di mana kedisiplinan yang tinggi tercermin

melalui ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Akhmad *et al.* (2023) juga mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi secara langsung mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui keteraturan kerja, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar prosedur operasional. Penelitian tersebut menegaskan bahwa perilaku kerja disiplin menjadi elemen penting dalam menjaga konsistensi pencapaian target kinerja, terutama pada organisasi yang menuntut ketepatan layanan. Di lapangan, Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi waktu kedatangan dan penyelesaian kerja akibat masih adanya ketidaktertiban jam kerja di beberapa tim operasional. Hal ini memperkuat dugaan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Remunerasi bukan sekadar bentuk imbalan atas kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi instrumen motivasional yang berdampak langsung terhadap semangat kerja, loyalitas, dan efektivitas kerja. Rasjid *et al.* (2023) menjelaskan bahwa remunerasi yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai standar mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, Akhmad *et al.* (2023) menegaskan bahwa remunerasi berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk bekerja secara efektif dan berkualitas, serta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam praktiknya, Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang menerapkan

sistem kompensasi berdasarkan UMK Kota Semarang serta fasilitas jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, namun belum terdapat kebijakan insentif berbasis kinerja atau sistem penghargaan yang mampu mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

H3 : Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

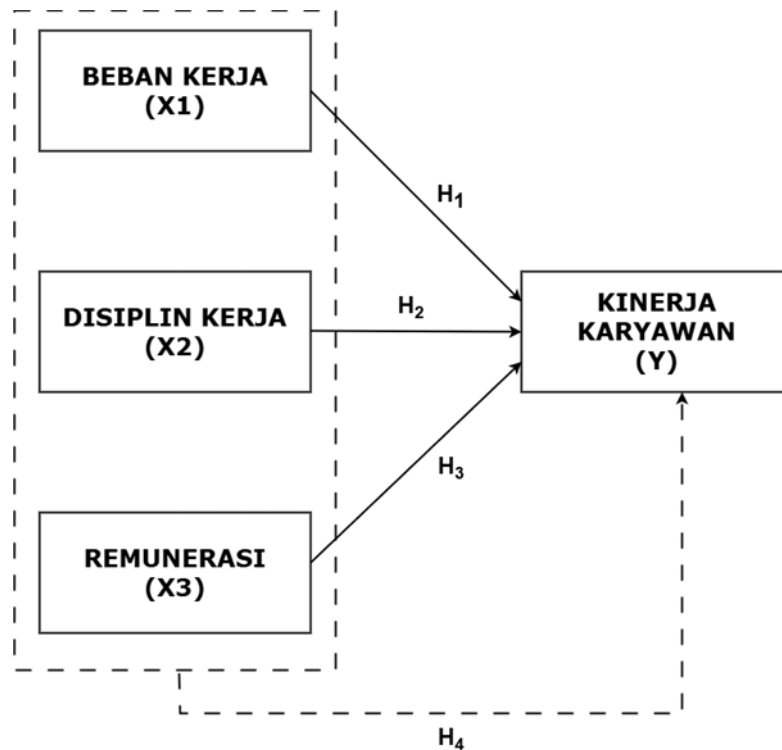
2.3.4. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun masing-masing variabel memiliki kontribusi tersendiri, kombinasi antara beban kerja, disiplin kerja, dan remunerasi menciptakan pengaruh simultan yang menentukan kinerja karyawan secara lebih menyeluruh. Ashar *et al.* (2021) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan kinerja melalui kelelahan fisik dan mental. Sementara itu, Akhmad *et al.* (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang, dinamika kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Oleh karena itu, hipotesis ini mengasumsikan adanya pengaruh simultan antara beban kerja, disiplin kerja, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan

H4: Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian bertujuan untuk mempermudah suatu proses penelitian. Dalam kerangka penelitian dapat diketahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model di mana variabel beban kerja, disiplin kerja, dan remunerasi merupakan variabel bebas sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :



: Variabel



: Pengaruh secara parsial



: Pengaruh secara simultan