

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian/seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan minum yang dikelola secara komersil serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan pemerintah. Hotel atau berbagai bentuk penginapan lainnya akan berusaha memberikan nilai tambah yang berbeda terhadap produk atau jasa yang akan memberikan nilai tambah yang berbeda terhadap produk atau jasa yang akan membuat suatu hotel berbeda dari yang lainnya, yang akhirnya menyebabkan mengapa orang mempunyai alasan tersendiri memilih sebuah hotel, Hermawan dalam (Kaligis dan Maradesa, 2020:1215) Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sedangkan menurut Hasibuan, (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Senada dengan itu SDM menurut

Susan (2019) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Faktor manusia juga memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, Bintoro dan Daryanto (2017:15). Berikutnya menurut Gauzali dalam Jurnal (Susan, 2019) MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun pendapat dari Edwin B. Flippo dalam Jurnal (Susan, 2019) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Secara umum pengertian Kinerja karyawan adalah proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak

terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Lain dari itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zefeiti & Mohamad, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun pendapat dari Menurut Hasibuan (2016:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan.

Menurut Sedarmayanti dalam Jurnal (Sunarto, dkk 2020) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemudian menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Lain dari itu Ilmi, (2018) menyatakan bahwa kompetensi juga merupakan kemampuan si karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan. Dari definisi diatas bisa disimpulkan Kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Adapun beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dengan variabel kompetensi, penelitian yang dilakukan oleh Dedi dan Tanjung (2020) hasil pengujian diperoleh variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020) hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya dengan tingkat kompetensi karyawan yang sesuai dengan pekerjaan dan pengetahuan maupun ketrampilan karyawan maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. penelitian Rantesalu, *et.al* (2016) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan efek pada kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi, Berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kompetensi karyawan meningkat yaitu segala kemampuan ketrampilan maupun pengetahuan karyawan sesuai dengan pekerjaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marhayani, *et.al* (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya peningkatan kompetensi para pegawai maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa dengan peningkatan kompetensi belum tentu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Selain Kompetensi, faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Beban kerja, menurut Munandar dalam Jurnal (Aprilia 2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, Hasibuan dalam Jurnal (Dendeng, dkk 2020). Kemudian Beban kerja menurut Tarwaka dalam Jurnal (Tjiabrata, dkk 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

Dari uraian di atas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) Berdasarkan hasil uji parsial, bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Artinya apabila beban karyawan meningkat maka kinerja akan mengalami penurunan. penelitian Rolos dkk (2018) dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja PT. Asuransi Jiwasraya branch of Manado city. Artinya, apabila beban karyawan meningkat maka kinerja akan mengalami penurunan.

Penelitian Qoyyimah dkk (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni dan Sari (2018) Hasil ini menunjukkan bahwa untuk variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Sedangkan berbeda dengan penelitian Kaope dan Sundari (2016) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan dalam Jurnal (Sangkaen, dkk 2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun pendapat Handoko dalam Jurnal (Dianita,2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sementara itu Simamora dalam jurnal (Sulaeman, dkk 2021) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan. Jadi dapat di simpulkan Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Penelitian ini juga didukung dari beberapa penelitian sebelumnya. Yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Dianita (2018) hasil

penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti dengan meningkatnya pemberian kompensasi yang diterima karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan kompensasi akan mendorong karyawan bekerja sesuai dengan yang diberikan perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sitopu *,et.al* (2021) menunjukkan kompensasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti dengan meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Esthi (2021) hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Secara positif dan signifikan, hal ini memberikan semakin besar kompensasi maka efeknya adalah karyawan kinerja meningkat. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen, dkk (2019) dari hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan

Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak bertempat Jl. Petitenget No. 108, Kabupaten Badung, Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata penyediaan tempat menginap yang berstandar tinggi yang mempunyai visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang unggul dengan memberikan pelayanan dan solusi terbaik pada bidang. Sebagai perusahaan

yang bergerak di bidang jasa maka kepuasan pelanggan dan juga pelayanan yang baik merupakan kunci kesuksesan perusahaan.

Peneliti memilih Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak sebagai tempat penelitian disana karena terdapat fenomena yang untuk diteliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Front Office Manager* Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, kinerja karyawan kurang maksimal. Hal ini terindikasi karena dari penurunan hasil penerimaan tamu yang tertera pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Occupancy Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak**  
**pada masa Covid-19 tahun 2020-2021**

Bulan	Jumlah Kamar Tersedia	Target Kamar Terjual	Kamar Terjual Aktual
Maret 2020	4270	3902	1477
April 2020	4132	3042	186
Mei 2020	4270	3179	285
Juni 2020	4132	3592	152
Juli 2020	4270	3692	126
Agustus 2020	4270	3842	282
September 2020	4132	3542	172
Oktober 2020	4270	3492	293
November 2020	4132	2992	432
Desember 2020	4270	3242	1322
Januari 2021	4278	0	649
Februari 2021	3864	0	250
Maret 2021	4278	0	328

Sumber : *Front Office Manager* Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak

Berdasarkan Tabel 1.1, dimana pendapatan tamu hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak pada masa covid-19 mengalami penurunan dimulai bulan maret 2020 sampai dengan maret 2021, tetapi pada bulan desember 2020 hotel mengalami kenaikan *occupancy* dari bulan sebelumnya. Fenomena yang terjadi pada hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak ini adalah kuantitas hasil kerja yang merupakan satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil



kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka yang digunakan. Contoh nyata yang dapat kita lihat ada pada tabel 1.1, dimana target bulanan selama tahun 2020 tidak ada yang tercapai. Solusi yang bisa dilakukan adalah membuat promo menarik seperti memberikan gratis makan malam di restoran jika menginap atau dapat juga membuat *bundling package* dimana sudah termasuk menikmati daya tarik atau atraksi wisata di sekitar hotel.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi salah satunya adalah kemampuan (*Skill*). Contoh yang dapat dilihat dari hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak terkait fenomena tersebut adalah permasalahan yang sering terjadi pada kemampuan (*Skill*) yaitu kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi antara tamu dengan karyawan, dan kurang sigap dalam menawarkan bantuan.

Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja salah satunya adalah beban fisik. Contoh yang dapat dilihat dari hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak terkait fenomena tersebut adalah permasalahan yang terjadi pada beban kerja yaitu pekerjaan atau tugas yang seharusnya tidak dilakukan pada ruang lingkungannya.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi salah satunya adalah kompensasi tidak langsung. Contoh yang dapat dilihat dari hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak terkait fenomena tersebut adalah adanya permasalahan dalam kompensasi terindikasi karena ketidaksesuaian bonus yang mengakibatkan kurangnya semangat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. Kuta Bali”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebagaimana di atas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti yaitu :

- 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali?
- 2) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali?
- 3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Hotel Jambuluk Oceano Seminyak Kuta Bali?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Jambuluk Oceano Seminyak Kuta Bali.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali.

## 1.4 Manfaat penelitian

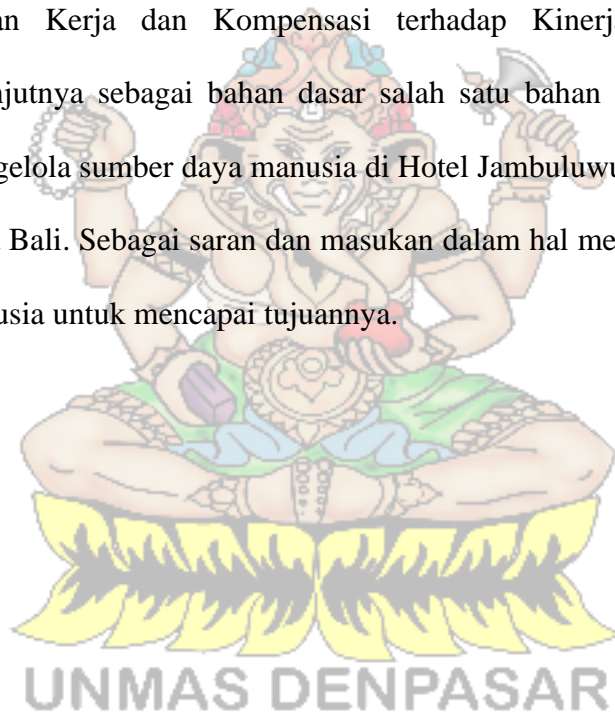
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan baik, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat digunakan dalam ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

## 2) Manfaat Praktis

Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan untuk selanjutnya sebagai bahan dasar salah satu bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali. Sebagai saran dan masukan dalam hal mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Robbins (dalam R. Ayu Ida Aryani 2020:04) Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Lain dari itu *Goal Setting Theory* adalah penetapan target berorientasi hasil. Adi Wiratno, (2016) Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal.

### 2.1.2 Kompetensi

#### 1) Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu *soft competency*, atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan pekerjaan, dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan. Berikut adalah beberapa pengertian kompetensi menurut beberapa ahli: Menurut Sedarmayanti dalam Jurnal (Sunarto, dkk 2020) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemudian menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi

merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Adapun Ilmi, (2018) menyatakan bahwa kompetensi juga merupakan kemampuan si karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2016:54) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

### a) Kepercayaan dan Nilai

Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap.

### b) Keahlian atau Keterampilan

Aspek ini memegang peran sangat penting dalam berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari dan dipraktikkan

### c) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.

### d) Karakteristik Personal

Karakteristik kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Karakteristik seseorang dapat berubah tetapi cenderung lebih sulit.

### e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi cenderung dapat diubah dorongan, penghargaan, pengakuan dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

### 3) Indikator Kompetensi

Indikator dalam kompetensi, penulis berdasarkan menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2016:53). Adapun dimensi dan indikator kompetensi yaitu:

a) Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah kepribadian yang dimiliki seseorang dalam kehidupan yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari. Adapun indikator sikap yaitu : Motiv, watak dan konsep diri.

b) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator pengetahuan yaitu: pendidikan, pengetahuan yang dimiliki mendukung pekerjaan dan pengetahuan dalam mengidentifikasi masalah.

c) Kemampuan (*Skill*)

Dalam melaksanakan tugas fisik dan tugas mental tertentu. Adapun indikator dari kemampuan yaitu: kemampuan berkomunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

### 2.1.3 Beban Kerja

#### 1) Pengertian Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Berikut adalah beberapa pengertian Beban Kerja menurut beberapa ahli: Menurut Munandar dalam Jurnal (Aprilia 2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, Hasibuan dalam Jurnal (Dendeng,dkk 2020). Kemudian Beban kerja menurut Tarwaka dalam Jurnal (Tjiabrata, dkk 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau



tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga atau perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

### a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

### b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

#### (1) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

#### (2) Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

(3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**3) Indikator Beban Kerja**

Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Munandar (2016:23) yaitu:

a) Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem fatal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

b) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

c) Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu

yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

#### **2.1.4 Kompensasi**

##### **1) Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya yang berupa finansial (gaji, insentif dan bonus) dan non finansial (tunjangan, fasilitas, asuransi dan penghargaan) yang diberikan untuk imbalan atas kontribusi seorang karyawan kepada organisasi. Suatu organisasi dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pekerja yang ada misalnya mulai dari kualitas kerja, jumlah pekerjaan, kecepatan dan ketelitian. Berikut pengertian kompensasi menurut beberapa ahli: Hasibuan dalam Jurnal (Sangkaen, dkk 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun pendapat Handoko dalam Jurnal (Dianita, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sementara itu Simamora dalam jurnal (Sulaeman, dkk 2021) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:99) menjelaskan bahwa besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

### a) Penawaran Dan Permintaan

Pencari kerja (penawaran) jumlahnya lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan).

### b) Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan para pegawainya, misalnya pada tingkat pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan yang lainnya, demikian juga antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman dan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan.

### c) Kemampuan Perusahaan

Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka pekerja akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, namun sebaliknya apabila perusahaan mengalami kerugian perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan.

### d) Serikat Buruh atau Organisasi

Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar.

### e) Pemerintah dan Undang-undang Keppres

Pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah minimum untuk pekerja demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

### **3) Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2017:175) terdapat dua dimensi dalam beberapa indikator dari kompensasi:

#### **a) Kompensasi langsung**

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu: Gaji dan Upah yang dibayarkan dengan lamanya jam kerja

#### **b) Kompensasi tidak langsung**

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu: kesesuaian pemberian penghargaan melalui insentif.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang

memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Berikut pengertian kinerja dari beberapa ahli: Zefeiti & Mohamad, (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun pendapat dari Menurut Hasibuan (2016:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yang merumuskan:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120)

Apabila IQ *superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

### 3) Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

a) Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber

daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

c) Kerjasama

Kerjasama merupakan dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

e) Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan hasil penelitian antara penulis dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dijadikan sebagai bahan perbandingan adalah penelitian dengan topik yang sama namun berbeda pada bagian objek penelitian yang dilakukan sekarang. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dedi dan Tanjung (2020) Jurnal *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, Nomor 2. Dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, jumlah Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terdapat pada variabel Pelatihan, pengembangan karir dan juga Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3.106 > t_{tabel} = 1.672$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0.05$  dengan demikian berarti kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis diterima.
- 2) Sunarto, dkk (2020) Jurnal *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* Vol 4, Nomor 1. Dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, jumlah penelitian ini melibatkan 128 orang dengan menggunakan teknik uji statistik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang

terdapat pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan juga Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Hasil kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,317 > 1,657$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,01$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- 3) Rantesalu, *et.al* (2016) *Jurnal Of Research in Business and Management*, Vol 4 *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment*, penelitian ini melibatkan 224 responden dengan teknik teknik analisis statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terdapat pada variabel motivasi, budaya organisasi dan juga Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Dengan hasil kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan efek pada kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi, bobot regresi standar estimasi 0,121 dan nilai probabilitas  $0,018 < 0,05$ .
- 4) Marhayani, *et.al* (2019) *International Journal Of Business Management and Economic Review*, Vol 2, Nomor 01. *Effect of Competence and Employee Commitment to Employee Performance: Job Satisfaction as A Mediator (Study On Watering Office of Aceh Province)*, jumlah penelitian ini melibatkan 149 orang dengan menggunakan teknik metode SEM yang diolah menggunakan program AMOS. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian sekarang terdapat pada variabel Komitmen Karyawan dan juga Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan sebesar 0,30 pada taraf signifikansi 0,021.

- 5) Hidayat (2021) *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol 5, Nomor 1. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja, jumlah penelitian ini melibatkan 80 sampel dengan menggunakan teknik Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terdapat pada variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan juga Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar 1,354 sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian Thitung lebih kecil dari Ttabel ( $1,354 < 2,012$ ). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya, bahwa motivasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) Karyawan PT Surya Yoda Indonesia
- 6) Ahmad, dkk (2019) *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.3 "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado." Jumlah Sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan dan menggunakan teknik simple random sampling. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terdapat pada variabel Stress Kerja, lingkungan

kerja dan juga Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan Variabel Beban Kerja (X2) nilai uji thitung sebesar 1,119 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,268. Karena nilai sig  $>$  5% (0,268  $>$  0,05), maka secara parsial variabel Beban Kerja (X2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H3 yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditolak

- 7) Rolos, dkk (2018) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6.004. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, Jumlah Sampel sebanyak 52 orang dan dengan menggunakan korelasi dan regresi sederhana. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terdapat pada Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada Kinerja Karyawan. maka didapati nilai ttabel sebesar 2,009. Karena nilai thitung variabel (X) sebesar 3,211 lebih besar  $>$  nilai ttabel sebesar 2,009
- 8) Qoyyimah, dkk (2020) *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2.1. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun, Jumlah Sampel yang digunakan sebanyak 304 orang dan menggunakan simple random sampling. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terdapat pada variabel Stress Kerja, lingkungan kerja dan juga Lokasi Penelitian, sedangkan persamaan dengan penelitian sekarang ada pada variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan

variabel beban kerja (X1) dengan nilai t hitung sebesar -1,052 lebih besar dari t tabel -1.967 dengan nilai signifikansi  $0,293 < 0,05$  maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. INKA Multi Solusi Madiun

- 9) Wakhyuni dan Septiana Sari (2018) Jurnal Faculty of Social Science. An Empirical Investigation Ofthe Effect of Workload and SOPs on Employees Work. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebanyak 75 orang dengan menggunakan teknik penentuan sampel menggunakan simple random sampling. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel SOP pekerjaan dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel beban kerja dan variabel kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk variabel beban kerja t- nilai hitung lebih rendah dari t-tabel ( $0,973 < 1,665$ ) dan signifikansinya lebih tinggi dari nilai yang dibutuhkan ( $0,334 > 0,05$ ). Jadi hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.

- 10) Kaope dan Sundari (2018), Jurnal Rekomen Vol 4 No 2. The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebanyak 32 orang dengan menggunakan sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel Lingkungan Kerja dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel beban kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSU Citra Mandiri, dibuktikan dengan p-value  $(0,001) < 0,05$ . Temuan penelitian mendukung pendapat bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

11) Dianita (2018) *Jurnal Eko dan Bisnis*, Vol 9 No 2. Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Penelitian tersebut menggunakan sampel sejumlah 32 karyawan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompensasi dan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan dengan  $t$  hitung 6,743 lebih besar dari  $t$  tabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

12) Sulaeman, dkk (2021) *Jurnal Jenius* Vol 4 No 2. Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 61 karyawan, dengan menggunakan teknik analisis menggunakan analisis statistik. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompensasi dan variabel kinerja. hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 15,490 + 0,617X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

13) Sitopu, *et.al* (2021) *Jurnal Golden Ratio of Human Resource Management*,

Vol 1 No 2. *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan sampel 130 karyawan, dengan menggunakan teknik metode kuantitatif regresi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel motivasi, disiplin kerja dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompensasi dan variabel kinerja. menunjukkan kompensasi secara signifikan mempengaruhi karyawan dan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan nilai sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

14) Esthi (2021) *Jurnal Forum Ekonomi*, Vol 23 No 2. *Effect of compensation,*

*work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material*. Penelitian ini menggunakan sampel 50 karyawan, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada

variabel kompensasi dan variabel kinerja. hasil penelitian menunjukkan kompensasi nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,632 > 2,013$ ),  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi sebagian mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai  $t$  hitungnya positif, artinya bahwa hal itu berpengaruh positif, sehingga semakin besar kompensasi maka efeknya adalah karyawan kinerja meningkat.

- 15) Sangkaen, dkk (2019) *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8 No 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. Penelitian ini menggunakan sampel 34 karyawan, dengan menggunakan teknik statistik regresi sederhana. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompensasi dan variabel kinerja. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t$  hitung  $-1.243 < t$  tabel  $2.037$ , maka  $H_0$  diterima sehingga ada pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

