

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era globalisasi saat ini dirasakan semakin hari semakin ketat. Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaku atau pelaksana aktif kegiatan operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sangat diperlukan pendayagunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Pradita, 2017).

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Menurut Sumarsono (2016:51), sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Sumber daya manusia adalah manusia yang mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Hasibuan (2016:244), sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, kompensasi, pengalaman kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2016:9). Menurut Sedamaryanti (2016:14), kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kinerja perusahaan adalah bukti prestasi dan *performance* yang dapat merefleksikan kualitas tata kelola suatu perusahaan, juga merupakan tolok ukur yang sangat penting diperhatikan, untuk kemajuan suatu usaha atau bisnis, dimana sangat berkaitan dengan kondisi dan perilaku pegawai perusahaan. Karyawan harus menciptakan kinerja yang baik, agar tujuan perusahaan atau organisasi yang

ditetapkan dapat tercapai, jika tidak diawasi bisa gagal (Sinaga, 2018). Indikator kinerja menurut Fadel (2016:195) yang terdiri dari pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerja sama.

Penelitian ini berlokasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Badung yang terdiri dari 34 Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung mengutamakan kinerja karyawan karena dapat memberikan sinyal yang positif bagi masyarakat untuk menggunakan jasa yang ditawarkan oleh LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung. Adanya permasalahan terkait dengan kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya ketidakmampuan karyawan pengelolaan dana dan pinjaman pada LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung. Adanya kasus terkait dengan penurunan kinerja karyawan yaitu ketua Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kapal memanipulasi data pinjaman dan tabungan fiktif dalam sistem keuangan LPD sehingga kerugian mencapai Rp. 15 Miliar (Tribun-Bali, 23 Oktober 2018). Kasus lain yang pernah terjadi Di Kecamatan Abiansemal yaitu pengurus LPD Kekeran Abiansemal memanipulasi data keuangan mencapai angka Rp. 5,3 Miliar (Nusa-Bali, 19 Februari 2019). Peralihan zaman teknologi pada LPD yang beralih dari manual dengan sistem yang berbasis komputer dan penerapan sistem informasi untuk pengolahan datanya sebagai pembanding laporan keuangan secara manual dengan berbasis komputer, tetapi belum dapat terlaksana dengan baik karena kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem informasi dan keterlibatan pegawai dalam penggunaan sistem informasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 15 orang karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung yang dilakukan secara acak menunjukkan terdapat fenomena permasalahan pada indikator kecepatan kerja dari kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung dijabarkan berikut:

Tabel 1. 1
Penerapan Indikator Kinerja Karyawan
Pada LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Pemahaman atas tupoksi	15	12	80%	3	20%
2.	Inovasi	15	12	80%	3	20%
3.	Kecepatan kerja	15	6	40%	9	60%
4.	Keakuratan kerja	15	12	80%	3	20%
5.	Kerja sama	15	9	60%	6	40%

Sumber: LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menyatakan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan, kecepatan kerja masih menunjukkan indikator yang cukup baik sehingga membutuhkan adanya perhatian dari pimpinan. Hal ini karena beberapa karyawan tidak disiplin dalam bekerja dan melakukan penundaan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja (Wibowo, 2016:198). Faktor pertama adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Putra (2017:22) yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar

pekerjaan. Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan tanggung jawab yang diemban terlalu tinggi. Tingkat pembebanan terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan dapat menimbulkan *overstress* dari seorang karyawan sedangkan intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan kebosanan atau *understress*. Beban kerja dengan sumber daya yang terbatas tentu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 15 orang karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung yang dilakukan secara acak menunjukkan terdapat fenomena permasalahan pada indikator target yang harus dicapai dari beban kerja pada LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Penerapan Indikator Beban Kerja
Pada LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung

No	Indikator Beban Kerja	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Target yang harus dicapai	15	6	40%	9	60%
2.	Kondisi pekerjaan	15	12	80%	3	20%
3.	Standar pekerjaan	15	12	80%	3	20%

Sumber: LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat 9 orang karyawan (60%) menyatakan bahwa beban kerja karyawan berada dalam kondisi cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya target kerja yang tidak

sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Adanya ketidaksesuaian beban kerja yang dimiliki karyawan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017), Rolos, dkk (2018), Asriani, dkk (2018), Dwinati (2019), Aksama dkk (2019) dan Putri, dkk (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Hadi dan Hidayah (2019) dan Shinta (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

sedangkan Chandra (2017) dan Pontoh (2019) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan penghargaan yang berhak diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Martoyo (2015:77) terdiri dari kebenaran dan keadilan, dana organisasi, serikat karyawan, produktivitas kerja dan biaya hidup.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 15 orang karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansema Badung yang dilakukan secara acak mengenai kesesuaian dalam pemberian kompensasi oleh LPD Se-Kecamatan Abiansema Badung, terdapat fenomena permasalahan pada indikator dana organisasi dari kompensasi yang diberikan oleh LPD Se-Kecamatan Abiansema Badung yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Penerapan Indikator Kompensasi
Pada LPD Se-Kecamatan Abiansema Badung

No	Indikator Kompensasi	Jumlah Karyawan	Adanya Keseuaian		Tidak Sesuai	
			Orang	%	Orang	%
1.	Kebenaran dan keadilan	15	12	80%	3	20%
2.	Dana organisasi	15	3	20%	12	80%
3.	Serikat karyawan	15	12	80%	3	20%
4.	Produktivitas kerja	15	12	80%	3	20%
5.	Biaya hidup	15	9	60%	6	40%

Sumber: LPD Se-Kecamatan Abiansema Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menyatakan bahwa dalam pencapaian kinerja masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal pemberian kompensasi, hal ini terlihat dari pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu. Sebanyak 12 orang karyawan (80%) mengatakan terdapat pemberian kompensasi tidak tepat waktu karena dana organisasi yang tidak mencukupi. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan tidak bekerja dengan optimal sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasanah (2021) dan Rika (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Zainuri (2018) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda diperoleh oleh Pradita (2017) dan Aromega (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan (Octavianus, 2018). Menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 15 orang karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemal Badung yang dilakukan secara acak menunjukkan

terdapat fenomena permasalahan pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dari pengalaman kerja karyawan LPD Se-Kecamatan Abiansemai Badung yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Penerapan Indikator Pengalaman Kerja
Pada LPD Se-Kecamatan Abiansemai Badung

No	Indikator Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan	Sesuai		Belum Sesuai	
			Orang	%	Orang	%
1.	Lama waktu/masa kerja	15	12	80%	3	20%
2.	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	15	6	40%	9	60%
3.	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	15	12	80%	3	20%

Sumber: LPD Se-Kecamatan Abiansemai Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menyatakan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan belum sesuai dengan hasil kerja. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang masih kurang menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Hal ini karena tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dan belum memiliki pengalaman kerja menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil

penelitian dari Octavianus (2018), Husain (2018), Paat (2019) dan Aprianto (2019) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Semakin lama seorang bekerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. sedangkan Sitompul (2021) menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini karena pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan uraian fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan LPD se-Kecamatan Abiansemal yang tidak maksimal dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditas Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena dan perbedaan hasil ppenelitian sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung?

- 2) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung?
- 3) Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun empiris. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi yang sejenis.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:24). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, jika seseorang mulai sesuatu

(seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk

kurun waktu tertentu. Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan tanggung jawab yang diemban terlalu tinggi. Tingkat pembebanan terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan dapat menimbulkan *overstress* dari seorang karyawan sedangkan intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan kebosanan atau *understress*. Beban kerja dengan sumber daya yang terbatas tentu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Moekijat (2016: 28), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Untuk melakukan suatu pekerjaan secara baik maka pekerja membutuhkan informasi tertentu mengenai hak dan kewajibannya dalam bekerja sehingga pekerja bisa berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Hal ini

dimaksudkan untuk memberikan beban kerja yang proposional. Menurut DEPKES RI, (2003:3) beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti mengangkat, berlari dan lain-lain. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik, mental atau sosial. Pernyataan tersebut sejalan dengan keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah, di mana menurut KEPMENPAN No. 75/2004, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI No.12/2008, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2015:35), 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. Menurut Schultz (2016:78) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan.

Menurut Komaruddin (2018:235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan

kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Putri, dkk (2020), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Dengan demikian, beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

2) Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2015:36), mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

a) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b) Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi:

- (1) Beban kerja terlalu banyak/ sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu.
- (2) Beban kerja berlebihan / sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan suatu potensi dari tenaga kerja.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Munandar (2015:38), selain adanya dimensi-dimensi beban kerja, juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai sebagai berikut:

- a) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - (1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.

- (2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- (3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b) Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Gibson (2015:171), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

a. *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. Ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika

pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift, long shift, flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. *Role Ambiguity*

Role Ambiguity atau kemenduaan peran dan *Role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

d. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerja.

e. *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

f. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

4) Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2017:22) indikator untuk mengukur beban kerja yaitu antara lain :

a) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya misalnya dalam hal penyediaan barang dan jasa. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Standar Pekerjaan

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

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2016:131), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Widodo (2016:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat

Menurut Hasibuan (2016:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:271).

Menurut Nawawi (2016:315), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dalam hal ini dibedakan menjadi 3 yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tenggang waktu yang tepat atau beraturan yang sering disebut dengan gaji pokok. Kompensasi tidak langsung adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan di luar gaji pokok baik berupa barang atau jasa yaitu seperti tunjangan transport, tunjangan uang makan, tunjangan hari raya serta bonus yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan insentif adalah penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas serta loyalitasnya kepada perusahaan yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mangkunegara (2016:83) menguraikan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa uang atau barang atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan demi kemajuan perusahaan. Sedangkan Notoatmodjo (2015:142) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian mereka serta sebagai cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri dan mampu mempengaruhi prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Hasibuan (2016:126) antara lain:

a) Permintaan Dan Penawaran

Dalam prakteknya, hukum permintaan dan penawaran menghasilkan upah yang ada. Apabila ada sesuatu yang mengakibatkan peningkatan permintaan pengusaha terhadap karyawan maka akan terjadi kecenderungan peningkatan kompensasi dan sebaliknya.

b) Serikat-Serikat Buruh

Meningkatkan serikat buruh sebagian dikarenakan kenyataan bahwa pentingnya para karyawan belum mendapatkan perhatian yang sama dengan yang diberikan kepada komponen lain dari perusahaan

c) Kemampuan Untuk Membayar

Jika perusahaan makmur dan mampu membayar maka akan ada kecenderungan untuk menawarkan harga yang lebih tinggi pada tenaga kerja secara keseluruhan

d) Produktivitas

Menggunakan indeks produktivitas yang tersebar luas sebagai pemecahan dalam kompensasi

3) Indikator Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan indikator dari kompensasi tersebut. Adapun indikator dari kompensasi menurut Martoyo (2015:117) adalah :

a) Kebenaran dan Keadilan

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya.

b) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi baik berupa *financial* atau *nonfinancial* amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-karyawannya. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan begitu pula sebaliknya.

c) Serikat Karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga memperngaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat berupa simbol kekuatan karyawan dalam menuntut perbaikan kesejahteraan/nasib yang perlu mendapat perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/pemimpin organisasi.

d) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas kinerja kerja karyawan. Sedangkan kinerja kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktivitas kerja karyawan memberikan kontribusi besar dalam penentuan pemberian kompensasi.

e) Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi terutama yang berupa upah/gaji dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi/perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar hidup yang layak itu.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang (2015:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih

condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Bangun (2015:210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas

2) Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2015:69), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- b) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan . Keterampilan dan kemampuan

teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

3) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2015:75), indikator dari pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a) Lama waktu/masa kerja.

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

b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Hariandja (2015:195) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai

hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:88). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Sedamaryanti, 2016:260).

Menurut Rivai (2016:14), kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Sandy (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016:57), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Moehariono (2016:85), pengertian kinerja atau *performance* yaitu merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2015:375) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

a) Faktor individu

Faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), demografis (umur, asal usul).

b) Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan (*job description*).

c) Faktor psikologis

Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif.

3) Indikator Kinerja

Salah satu teori yang menguraikan indikator kinerja adalah Teori Kinerja menurut Fadel (2016:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikan pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c) Kecepatan Kerja

Dalam menjalankan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan metode kerja yang ada.

d) Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam menjalankan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e) Kerja sama

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Penelitian Chandra (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan stres kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 45 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.
- 2) Penelitian Paramitadewi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan

kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 76 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

- 3) Penelitian Pradita (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jombang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jombang. Variabel yang digunakan yaitu tiga variabel bebas yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar serta dua variabel terikat yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 136 orang responden dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM *analysis*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja, karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif

terhadap kinerja, karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, motivasi kerja memediasi antara kompensasi terhadap kinerja, motivasi kerja memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi kerja memediasi antara karakteristik individu tenaga pemasar terhadap kinerja.

- 4) Penelitian Rolos (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Variabel yang digunakan adalah satu variabel bebas yaitu beban kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 52 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
- 5) Penelitian Asriani, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 51 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar.

- 6) Penelitian Octavianus (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan pelatihan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.
- 7) Penelitian Husain (2018) menganalisis tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”. Penelitian ini bertujuan untuk pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah satu variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan satu variabel terikat kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah 189 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian Zainuri (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi, satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 162 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis SEM. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 9) Penelitian Hadi dan Hidayah (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban

kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. Variabel yang digunakan adalah tiga variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 30 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

- 10) Penelitian Dwinati, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja (studi pada karyawan operasional pengangkutan sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 63 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pengangkutan sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan operasional pengangkutan sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram.

- 11) Penelitian Pontoh (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja serta dua variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 131 sampel dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 12) Penelitian Aksama, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja *Sales Promotion* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Singaraja.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja *sales promotion* dengan motivasi sebagai variabel moderasi di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Singaraja. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja, satu variabel moderasi yaitu motivasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 34 sampel dengan

menggunakan teknik analisis moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 13) Penelitian Paat (2019) dengan judul penelitian “Analisis Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengalaman kerja dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan stres kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
- 14) Penelitian Aromega, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.

- 15) Penelitian Aprianto (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. Variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan pengembangan karir serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.
- 16) Penelitian Putri, dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Serenity Eco Guesthouse And Yoga Cannggu*.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse And Yoga Cannggu*. Variabel yang digunakan adalah tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian

sebanyak 40 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse And Yoga Cannggu* sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse And Yoga Cannggu*.

- 17) Penelitian Hasanah (2021) menganalisis tentang “Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Hatindo Metal Utama. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan kompetensi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hatindo Metal Utama.
- 18) Penelitian Sitompul (2021) menganalisis tentang “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga variabel bebas yaitu beban kerja, pengalaman kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- 19) Penelitian Rika (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi.