BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Diungkapkan oleh Larasati (2018) bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategik serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

UNMAS DENPASAR

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyrakat. Menurut Dahlan,dkk (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan pengertian diatas, maka menunjukan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber saya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Affandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kemudian menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja membutuhkan penilaian untuk memberikan hak kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan rencana karir mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sehingga perusahaan dapat menentukan gaji, memberikan promosi, dan dapat menilai perilaku karyawan (Siswanto, 2019). Dari pernyataan di atas kita dapat menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi/perusahaan dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerja kerja diperlukan cara-cara untuk menggerakan agar manusia mau bekerja menggunakan skill atau keahliannya secara maksimal.

PT. BPR Sari Wira Tama merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Pertokoan Kuta Berlian Ruko No. 16, Jl Raya Kuta, No. 99X, Kuta, Kec. Kuta, Kabupaten Badung yang bergerak di bidang perbankan. Saat ini perusahaan memiliki 41 orang karyawan, kegiatan yang dilaksanakan adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dana atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu serta memberi kredit bagi perusahaan kecil dan masyarakat.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan di perusahaan maka didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi yang berfluktuasi, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi. Data tingkat absensi karyawan dapat disajikan pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan
Pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung
Bulan Januari – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Sehari snya	Jumlah Ketidak hadiran	Jumlah hari Kerja Senyata nya	Tingkat Absensi (%)
		(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	(4)	(5) = (3)-(2)	(6) = (4): (3) x 100
1	Januari	41	27	1.107	51	1.056	4,61 %
2	Februari	41	25	1.025	50	975	4,88 %
3	Maret	41	26	1.066	41	1.025	3,85 %
4	April	41	26	1.066	39	1.027	3,66 %
5	Mei	41	27	1.107	47	1.060	4,25 %
6	Juni	41	26	1.066	50	1.016	4,69 %
7	Juli	41	27	1.107	51	1.056	4,60 %
8	Agustus	41	27	1.107	51	1.056	4,60 %
9	September	41	26	1.066	48	1.018	4,50 %
10	Oktober	41	27	1.107	39	1.068	3,52 %
11	November	41	26	1.066	50	1.016	4,69 %
12	Desember	41	27	1.107	52	1.055	4,70 %
	Jumlah		317	12.997	569	12.428	52,55 %
	Rata-rata		26,41	1.083	47,42	1.036	4,38 %

Sumber: PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa persentase tingkat absensi karyawan di PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Februari sebesar 4,88 persen sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan Oktober sebesar 3,52 persen. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 4,38 persen. Menurut Dewi (2017) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan di PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan

UNMAS DENPASAR

yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang disiplin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi atau diatasi agar karyawan PT. BPR sari Wira Tama Kabupaten Badung dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Sedarmayanti,2017:2). Menurut Setiawan (2021) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Seseorang perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan juga didukung oleh kemampuan yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila kemampuan yang baik itu tidak diimbangin dengan motivasi kerja yang tinggi, komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja hingga pemberian intensif atau penghargaan dari perusahaan maka karyawan tidak dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu disadari oleh manajemen untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada kegiatan bekerja (Sapta, 2021 : 497).

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 7 orang karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung, permasalahan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja diketahui pada indikator ketekunan. Tingkat kurangnya ketekunan pada karyawan terlihat dari kurangnya karyawan dalam melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh, sehingga karyawan kurang memahami dalam hal menafsirkan permasalahan yang akan terjadi kedepannya.

Menurut hasil penelitian Guna,dkk (2022) dan Rachmadan, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja dapat diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras yang dapat mencapai hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan yang tinggi. Demikian pula pendapat dari Adzansyah,dkk (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja mampu membuat karyawan memperlakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik. Berbeda dengan hasil penelitian Abdullah (2018) dan Lutfi,dkk (2019) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah remunerasi. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi berfungsi untuk mendorong sumber daya manusia untuk berkembang menjadi manusia berkualitas, mengelola SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta

dan menghasilkan SDM dengan perilaku yang berorientasi terhadap pelayanan. Fungsi kompensasi ini diartikan sebagai remunerasi yang memadai dan merata yang diperoleh setiap karyawan atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Pemberian remunerasi karyawan digunakan untuk dua tujuan dasar yaitu untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam organisasi, dan untuk memotivasi karyawan tersebut ke tingkat kinerja yang lebih tinggi, (Angliawati, 2016).

Menurut Mangkuprawira (2017) remunerasi mempunyai maskot berupa "sesuatu" yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap karyawan terhadap organisasinya. Menurut Surya (2019), remunerasi merupakan Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya. Disisi lain, faktor remunerasi ini masih sering diacuhkan oleh para pemegang usaha, padahal faktor ini menduduki peran yang sangat penting dalam membangun kinerja karyawan, jika perusahaan menerapkan sistem remunerasi yang adil dan setara dengan kinerja yang disalurkan oleh para karyawan, diyakinkan para karyawan akan mempunyai kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan juga sebaliknya, (Ghozali, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 7 orang karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung, permasalahan lain yang berkaitan dengan remunerasi diketahui pada indikator bonus dan komisi. Bonus dan komisi yang diterima karyawan atas kinerja yang

UNMAS DENPASAR

melampaui hasil dan waktu yang ditetapkan perusahan kurang memuaskan karena adanya pembagian pekerjaan yang kurang adil.

Hasil penelitian Nasution (2019) dan Jazuli 2023 menyatakan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap individu dari karyawan yang telah mendapat remunerasi dengan baik maka pertumbuhan atau peningkatan kinerjanya pun akan semakin baik. Demikian pula pendapat dari Permatasari (2022) menyatakan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian remunerasi, maka seseorang karyawan dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa remunerasi merupakan salah satu faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian Sitompul (2020) dan Riana (2018) mengatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan remunerasi, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Kepmenpan No 75 Thn 2004). Menurut Munandar (2021) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja dapat dibedakan ke dalam beban kerja kuantitatif yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja kualitatif dimana karyawan merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tidak menggunakan

UNMAS DENPASAR

keterampilan atau potensi dari karyawan. Mengatur beban kerja bagi setiap karyawan sangatlah penting agar karyawan tidak mengalami tekanan dan stres. Beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Adityawarman et al., 2016).

Beban kerja dalam Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 7 orang karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung, permasalahan lain yang berkaitan dengan beban kerja diketahui pada indikator penggunaan waktu. Penggunaan waktu dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan kegiatan perusahaan, seperti banyaknya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga timbul beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

UNMAS DENPASAR

Hasil penelitian Prasetya,dkk (2022) dan Utomo (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja yang tinggi akan menyebabkan turunnya tingkat kinerja karyawan. Itu artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Dan adapun pendapat dari Lukito (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Nabawi (2019), Hakman,dkk (2021), dan Hernawan (2022) menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung yang meliputi: motivasi kerja, remunerasi dan beban kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung?
2) Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung?
3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas yaitu sebagai berikut.

1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung.

2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh remunerasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung.
3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan antara lain sebagai berikut.

1) Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi kerja, remunerasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang motivasi kerja, remunerasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi PT. BPR Sari Wira Tama Kabupaten Badung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui motivasi kerja, remunerasi dan beban kerja. Agar

UNMAS DENPASAR

meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pengetahuan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan melengkapi kebutuhan perpustakaan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, remunerasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Locke (1968) yang menyatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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, sakali 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. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

UNMAS DENPASAR

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi, remunerasi dan juga tingkat beban kerjanya 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 berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut dengan remunerasi yang sesuai dan tingkat beban kerja yang normal.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel motivasi kerja, remunerasi dan beban kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan yang baik akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia perusahaan maupun karyawan memerlukan suatu umpan balik atas upaya kerja mereka.

Menurut Affandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

UNMAS DENPASAR

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kemudian menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja membutuhkan penilaian untuk memberikan hak kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan rencana karir mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sehingga perusahaan dapat menentukan gaji, memberikan promosi, dan dapat menilai perilaku karyawan (Siswanto, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2) Indikator Kinerja Karyawan

Azlansyah (2019) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas Pekerjaan

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Pelaksanaan Tugas

   Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

   Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan

UNMAS DENPASAR

dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.

UNMAS DENPASAR

b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

5) Kriteria Kinerja Karyawan

Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut Priansa (2017: 49) pada Buku Manajemen Kinerja Karyawan, yaitu:

a. Sifat Merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.
b. Perilaku Kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengan karyawan lainnya untuk saling berkolaborasi.
c. Hasil Kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dengan demikian akan semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri

sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan memiliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Sedarmayanti,2017:2). Menurut Setiawan (2021) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Seseorang perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan juga didukung oleh kemampuan yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

UNMAS DENPASAR

Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu disadari oleh manajemen untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada kegiatan bekerja (Sapta, 2021 : 497). Dapat dilihat dari kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara

sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu :

a. Kerja keras, adalah suatu konsep yang merujuk pada upaya, usaha, dan dedikasi yang diberikan seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.
b. Orientasi masa depan, mengacu pada sikap, pikiran, dan tindakan seseorang yang terfokus pada persiapan dan perencanaan untuk masa depan. Ini melibatkan kesadaran akan dampak tindakan saat ini terhadap tujuan dan aspirasi jangka panjang.
c. Tingkat cita-cita yang tinggi, merujuk pada kemampuan seseorang untuk memiliki dan mengejar tujuan atau impian yang lebih tinggi dalam hidup mereka.
d. Orientasi tugas/sasaran, adalah pendekatan atau fokus yang diberikan pada tugas dan sasaran yang harus dicapai dalam suatu konteks atau lingkungan tertentu. Ini berarti memprioritaskan pencapaian tujuan yang spesifik dan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

UNMAS DENPASAR

e. Usaha untuk maju, adalah upaya atau tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai kemajuan atau kemajuan yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan
f. Ketekunan, adalah kemampuan atau sikap untuk tetap gigih, tekun, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, kesulitan, atau rintangan dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan suatu tugas.
g. Rekan kerja yang di pilih, merujuk pada orang-orang yang dipilih atau dipertimbangkan untuk bekerja bersama dalam suatu tim, proyek, atau organisasi dan dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
h. Pemanfaatan waktu, merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk menggunakan waktu dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan atau melakukan berbagai aktivitas.

3) Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019, p.116), menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

UNMAS DENPASAR

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai, sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik, dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik.

d) Status dan tanggung jawab, merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

4) Prinsif Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) Prinsif untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

a. Prilaku berganjaran cendrung akan diulangi

UNMAS DENPASAR

b. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yag bersangkutan,
   a) Standard untuk kerjaannya dapat dicapai
   b) Ganjaran yang diharapkan memang ada
   c) Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
c. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
   a) Prilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
   b) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
   c) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

2.1.4 Remunerasi

1) Pengertian Remunerasi

Pengertian remunerasi secara arti harfiahnya adalah "*payment*" atau penggajian, bisa juga pemberian uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbalan suatu pekerjaan dan bersifat rutin tidak termasuk lembur dan honor. Banyak literatur yang tidak konsisten dalam penggunaan istilah remunerasi dan kompensasi. Hal ini terjadi dikarenakan masih minimnya pembahasan secara rinci tentang remunerasi. Walaupun ada pemahaman dan pengertian tentang remunerasi semua hampir tidak ada bedanya dengan pemahaman tentang istilah

UNMAS DENPASAR

kompensasi. Remunerasi merupakan imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bonus atas prestasi yang telah diberikannya untuk perusahaan dalam pencapain tujuan.

Menurut Mangkuprawira (2017) remunerasi mempunyai maskud berupa “sesuatu” yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Surya (2019), remunerasi merupakan imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya. Disisi lain, faktor remunerasi ini masih sering diacuhkan oleh para pemegang usaha, padahal faktor ini menduduki peran yang sangat penting dalam membangun kinerja karyawan, jika perusahaan menerapkan sistem remunerasi yang adil dan setara dengan kinerja yang disalurkan oleh para karyawan, diyakinkan para karyawan akan mempunyai kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan juga sebaliknya, (Ghozali, 2017).

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah setiap imbalan yang berupa imbalan ekstrinsik maupun imbalan intrinsik yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas apa yang dikerjakannya, sehingga secara logis menimbulkan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk menimbulkan kinerja yang produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2) Indikator Remunerasi

Menurut Pora (2011:12), remunerasi mempunyai indikator sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai tujuan atau melebihi target yang telah ditentukan.

c. *Benefit*

Benefit merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

d. Bonus dan komisi

Bonus dan komisi merupakan imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atau perusahaan atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Bentuk nyatanya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji ataupun yang lain.

e. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja berdasarkan sifatnya, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

UNMAS DENPASAR

3) Komponen remunerasi

Komponen Remunerasi Menurut Hasibuan (2017), komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai komponen remunerasi.

a. Remunerasi Finansial

Remunerasi finansial langsung terdiri pembayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk gaji, upah.

a) Remunerasi finansial langsung terdiri pembayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan insentif.

b) Remunerasi finansial tidak langsung atau yang disebut dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan antara lain berupa asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti *benefit* (jaminan pension, jaminan kesehatan, bantuan pendidikan).

b. Remunerasi Non Finansial

a) Kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa: tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, seperti promosi jabatan karyawan berprestasi, dan peluang menguntungkan lainnya yang didapat.

b) Kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh organisasi dan karyawan lain yaitu efek psikologis

UNMAS DENPASAR

dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Termasuk di dalamnya antara lain berupa: karyawan yang kompeten, adanya rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya pembagian kerja secara adil, waktu kerja yang fleksibel dan lain-lain.

4) Sistem Remunerasi

Ferdiyono (2018), sistem remunerasi karyawan sekarang mengacu pada 5 prinsip, yaitu:

a. Layak dan wajar

Remunerasi yang diberikan harus layak dan wajar, dan tentunya saling menguntungkan kedua belah pihak, baik dari perusahaan maupun pekerjanya.

b. Sistem merit

Remunerasi diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter penilaian kinerja.

c. Bersifat kompetitif

Remunerasi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan.

d. Transparan

Adanya keterbukaan dalam penetapan gaji dan tunjangan, menetapkan syarat kenaikannya yang masing-masing harus diketahui dan mudah dipahami oleh pekerja atau karyawan.

UNMAS DENPASAR

e. Adil

Adil diartikan memertimbangkan dari dua sisi yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja.

2.1.5 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan.

Menurut Munandar (2021) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja dapat dibedakan ke dalam beban kerja kuantitatif yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

UNMAS DENPASAR

Beban kerja dalam Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Mengatur beban kerja bagi setiap karyawan sangatlah penting agar karyawan tidak mengalami tekanan dan stres. Beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Adityawarman *et al*., 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang di dalam perusahaan tersebut dalam waktu tertentu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Target yang Harus Dicapai

   Target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

   Kondisi pekerjaan mencakup tentang 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. Penggunaan Waktu

   Penggunaan waktu merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

UNMAS DENPASAR

d. Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:4-5) menyatakan bahwa beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

a. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a) Tugas-tugas yang bersifat fisik

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b) Organisasi kerja

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c) Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, layout keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan

UNMAS DENPASAR

medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

b. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

4) Dampak Beban Kerja

Irawati (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa :

a. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Kualitas kerja menurun.

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri.

c. Keluhan pelanggan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Tahun Judul	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	2022	- I Putu Andika Adi Guna - I Ketut Setia Sapta - I Gede Rihayana	- Iklim Organisasi - Kemampuan Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	2020	- Dito Triadi Rachmadan - Nidya Dudija	- Motivasi Kerja - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Disiplin Kerja positif terhadap kinerja karyawan.	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja positif dan

UNMAS DENPASAR

					signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	2023	- Adzansyah Adzansyah - Ahmad Fauzi - Ivanida Putri - Nurul Afni Fauziah - Salma Klarissa - Vivi Bunga Damayanti	- Motivasi kerja - Kecerdasan Emosional - Kinerja Karyawan	H_1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan.	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan.
4.	2018	- Isnaini Diana Putri Abdullah	- Motivasi Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan.	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan.
5.	2019	- Ridwan isya Lutfi	- Motivasi Kerja - Kemampuan Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan

UNMAS DENPASAR

				H_2: Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	2019	- Dito Aditia Darma Nasution	- Remunerasi - Semangat Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	2023	- Akhmad Jazuli - Sofiati Sofiati - Donny Prasetyo	- Remunerasi - Kepuasan - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	H1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_1: Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H_3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

8.	2022	- Iyan Permatasari - Abdul Rahman Mus -Baharuddin Latief	- Remunerasi - Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	2020	- Herlina Fransisca Sitompul - Mochamad Muslih	- Remunerasi - Ukuran Perusahaan - Kinerja Karyawan	H_1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Ukuran Perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Remunerasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Ukuran Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	2018	- Artha Riana - Susi Hendriani - Yulia Efni	- Pendidikan Pelatihan - Remunerasi - Budaya Organisasi - Kinerja Karyawan	H_1: Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Remunerasi berpengaruh positif terhadap	1. Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Remunerasi berpengaruh

UNMAS DENPASAR

				kinerja karyawan. H_3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa Kantor Desa Manado
11.	2019	- Rizal Nabawi	- Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja - Beban Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_3: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanm Maneggio
12.	2021	- Hakman Hakman - Suhadi Suhadi - Nani Yuniar	- Beban Kerja - Stress Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Stress Kerja berpengaruh	1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

UNMAS DENPASAR

				positif terhadap kinerja karyawan. H_3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	kinerja karyawan. 2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	2022	- Edi Hernawan	- Lingkungan Kerja - Stress Kerja - Beban Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_3: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	2022	- I Kadek Iman Yudi Prasetya - Anak Agung Dwi Widyani	- Efikasi Diri - Iklim Organisasi - Beban Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Iklim Organisasi berpengaruh	1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

		- Tiksnayana Vipraprastha		positif terhadap kinerja karyawan. H_3: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	2019	- Leonardo Hendy Lukito - Ida Martini Alriani	- Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Stress Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_3: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
16.	2019	-Setiyo Utomo	- Beban Kerja - Stress Kerja - Kinerja Karyawan	H_1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H_2: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

				kinerja karyawan.	2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan