

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi (Adinda, 2022). Menurut (Candra, 2020) menjelaskan bahwa kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Indikasi kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu jumlah kehadiran, ketepatan waktu kerja, reaksi positif terhadap kebijakan organisasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Badawi, 2021).

Parameter untuk mengukur keberhasilan bergantung pada penyelesaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut perusahaan harus menyiapkan strategi yang tepat dan pelaksanaannya sangat penting. Saat itulah peran penting karyawan muncul. Kinerja karyawan merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Dengan kontribusi tenaga kerja yang dipupuk organisasi, diharapkan dapat mencapai misi yang diinginkan. Sumber daya manusia memegang peranan sebagai salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik bertujuan agar perusahaan dapat maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan dalam perusahaan merupakan aset utama yang memiliki peran strategis

dalam suatu perusahaan, yaitu melakukan kegiatan merencanakan, melaksanakan pekerjaan, dan mengendalikan kegiatan perusahaan. Perusahaan secara konsisten berupaya agar pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Pekerja yang unggul tentunya dapat memberikan kontribusi yang paling sesuai yang diharapkan oleh perusahaan antara lain prestasi dalam bekerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan sikap yang baik. Masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan biasanya berkaitan dengan masalah sumber daya manusia (Pangabean, 2022).

Persaingan bisnis saat ini menunjukkan persaingan yang semakin ketat, hal ini ditandai dengan munculnya berbagai perusahaan dan produk yang relatif sama. Namun, mereka menampilkan berbagai keunggulan produk. Dengan kondisi tersebut, setiap perusahaan menuntut penyediaan barang atau jasa yang lebih baik kualitasnya bagi konsumen. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat. Dengan demikian, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang lebih baik dan lebih tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan atau institusi tertentu bergantung pada sumber daya manusianya (Riyadi, 2019).

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Banyak definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pratiwi, dkk 2019). Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang pegawai terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syahrudin,2022).

Tantangan yang dihadapi organisasi atau perusahaan dalam dunia persaingan adalah bagaimana organisasi mampu meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya agar tetap efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Performance atau kinerja berkaitan dengan aspek tingkah laku dan hasil kerja. Suatu organisasi membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi untuk mencapai keunggulan kompetitif secara efisien dan efektif dengan tetap mengutamakan keselamatan dan kualitas tetapi dengan biaya rendah (Handayni, 2021)

Motivasi kerja merupakan penggerak kemauan dan daya dorong keinginan kerja individu karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendesak, menjiwai atau menggerakkan yang mengarah dan melahirkan tingkah laku, sikap, dan perbuatan individu dalam rangka mencapai tujuan (Siregar, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong

keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan (Ariyana & Novarini, 2018). Menurut (Farisi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja menjadi hal yang terpenting bagi suatu perusahaan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif, begitu pula motivasi di perusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Paramarta & Kasih 2018).

Pada dasarnya perusahaan melakukan motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan semangat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Memberikan motivasi berupa nasehat ataupun memberikan ide-ide (inspirasi) yang cemerlang, insentif serta *reward* bagi pegawai yang berprestasi dapat memberikan dorongan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan semangat kerja. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian bonus. Berikut disajikan data pemberian bonus karyawan LPD Desa Adat Lukluk.

Tabel 1.1
Pemberian Bonus Kepada Karyawan LPD Desa Adat Lukluk

Tahun	Jumlah Pegawai	Anggaran Bonus Setiap Tahun	Jumlah Bonus Yang Terealisasi	Persentase (%)
2020	12	Rp. 25.000.000	Rp. 20.000.000	80%
2021	15	Rp. 34.000.000	Rp. 30.500.000	89,7%
2022	20	Rp. 37.000.000	Rp. 34.500.000	93,2%

Sumber: LPD Desa Adat Lukluk (2022)

Dilihat pada Tabel 1.1, persentase realisasi bonus bagi karyawan yang berprestasi setiap tahunnya yaitu pada tahun 2020 sebesar Rp. 20.000.000 (80%), pada tahun 2021 berjumlah Rp. 30.500.000 (89,7%), dan pada tahun 2022 berjumlah Rp. 34.500.000 (93,2%). Dengan diberikannya bonus kepada karyawan atas prestasi kerjanya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, biaya tenaga kerja per unit produksi akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memberikan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai, terutama dalam upaya menumbuhkan motivasi pegawai menuju produktivitas yang lebih tinggi, karena dengan terpenuhinya kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerjanya, memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja dimaksudkan untuk memberikan insentif kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Dewi, 2021).

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pangabean, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi & Tangem (2018) menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerjanya juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita, dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerjanya di dalam perusahaan akan meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sitopu (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan baik, maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nguyen, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat motivasi kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu (Adi, 2022). Kemudian pengukuran kerja

didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis. Yusuf (2018) beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang diterima karyawan tinggi, maka kinerja juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berarti bahwa beban kerja karyawan yang tinggi, maka kinerjanya akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Idayanti (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga berarti jika beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Widarto (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat beban kerja tinggi maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Didalam mengukur kinerja karyawan kompensasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Menurut Sugiharta (2021) sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Dalam hal ini kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan sekaligus dapat dijadikan motivasi oleh karyawan itu sendiri. Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2021) menyatakan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Syaharudin, dkk

(2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga berarti jika kompensasi yang diterima karyawan tinggi, maka kinerjanya akan meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Saluy Badawi (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompensasi yang diterima karyawan sesuai maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlambang, dkk (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat kompensasi yang diterima karyawan berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Lukluk, yang beralamat di Jl. Batur Sari, Desa Adat Lukluk, Mengwi, Badung dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk, fenomena yang berkaitan dengan variabel penelitian pada LPD Desa Adat Lukluk dapat dilihat dari indikator Insentif yaitu tambahan kompensasi yang tidak sama rata kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji insentif diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh peneliti, fenomena terkait dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan dapat dilihat dari tabel pemberian gaji di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan LPD Desa Adat Lukluk Tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah Karyawan 2022	Gaji Tahun 2022
1	Paruman Desa	1	6,000,000
2	Panureksa	1	5,500,000
3	Pamucuk	1	4,000,000
4	Penyarikan	1	4,000,000
5	Petengen	1	4,000,000
6	Kabag. Kerumahtanggaan Dan Pemajuan SDM	1	4,500,000
7	Kabag. Hubungan Kemasyarakatan Dan Kelembagaan	1	4,500,000
8	Kabag. Pemasaran Dan Penyehatan Kredit	2	4,500,000
9	Kabag. Pemberdayaan Dana Pihak Ketiga	1	4,500,000
10	Kabag. Administrasi Keuangan	3	2,500,000
11	Kabag. Penyelesaian Piutang Dan Pemberdayaan Aset	1	5,000,000
12	Bag. Pelayanan Pelanggan	1	3,500,000
13	Bag. Admin Kredit	2	3,500,000
14	Bag. Pembina Kredit	2	3,500,000
15	Kordinator	2	2,500,000
16	Teller	3	2,300,000
17	Kolektor	4	1,300,000
18	Bag. Perencanaan Strategis	1	3,500,000
19	Bag. Akuntansi Dan Pelaporan	1	3,500,000
20	Bag. Kearsipan	1	3,500,000
21	Bag. Penyelesaian Piutang & Asset	1	3,500,000
	JUMLAH	32	

Sumber: LPD Desa Adat Lukluk (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, pemberian gaji oleh perusahaan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) LPD Desa Adat Lukluk 2022 sekitar Rp 2.700.000,- tetapi dari hasil riset yang dilakukan peneliti di LPD Desa Adat Lukluk diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang cukup, karena dianggap bahwa pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan hanya mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi tidak mencukupi kebutuhan yang lainnya. Beberapa karyawan juga mengeluh tentang adanya pemberian gaji tidak sesuai dengan jabatan, dan

adanya pembagian bonus yang kurang adil. Jika dilihat pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang mendapat gaji di bawah UMK sebesar Rp 2.700.000,-, yaitu sebesar 12 orang atau 33,33%. Untuk pemberian kompensasi finansial tidak langsung ada beberapa karyawan juga mengeluhkan tentang masalah tunjangan yang diberikan masih kurang cukup untuk memenuhi kesejahteraan karyawan, asuransi kesehatan yang diberikan juga kadang masih belum sesuai dengan besarnya biaya yang dikeluarkan selama pengobatan.

Berikut juga disajikan data target dan realisasi kredit pada LPD Desa Adat Lukluk yaitu:

Tabel 1.3
Laporan
Target dan Realisasi Kredit LPD Desa Adat Lukluk

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2018	223.500.000,00	190.711.000,00	85,3%
2	2019	318.000.000,00	198.396.000,00	62,3%
3	2020	440.700.000,00	251.407.000,00	57,0%
4	2021	520.150.000,00	287.274.000,00	55,2%
5	2022	586.000.000,00	283.248.000,00	48,3%

Sumber: LPD Desa Adat Lukluk (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa realisasi kredit dari tahun 2018-2022 masih belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dan menurun dari tahun ke tahun, pada tahun 2018 realisasi yang diperoleh sebesar 85,3 persen, pada tahun 2019 realisasi yang diperoleh sebesar 62,3 persen, pada tahun 2020 realisasi yang diperoleh sebesar 57,0 persen, pada tahun 2021 realisasi yang diperoleh sebesar 55,2 persen, dan pada tahun 2022 realisasi yang diperoleh sebesar 48,3 persen. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa

kinerja karyawan di LPD Desa Adat Lukluk belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum memenuhi target yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah beban kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di LPD Desa Adat Lukluk, menyatakan bahwa adanya beban kerja yang tinggi seperti target kredit yang harus dicapai karyawan selalu meningkat setiap tahunnya, namun tidak disertakan dengan kompensasi yang diharapkan.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah penulis uraikan, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lukluk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu, menambah pengetahuan dan menjadi referensi tambahan bagi teori-teori sebelumnya terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b) Bagi para akademis sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- c) Bagi mahasiswa sebagai pengetahuan lebih lanjut agar dapat memberikan informasi untuk menciptakan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, 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 jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Edwin Locke, 2015). 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. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

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. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan

mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwapenetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyanggarkan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Goni, dkk (2021). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Jufrizen (2018). Menurut Julianta (2023) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan – persyaratan (*job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standart*, target/sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pujiawan (2023) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Jamaludin (2021), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- 2) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- 3) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- 4) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- 5) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang

seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

- 6) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaiman sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- 9) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan kata *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019). Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Umar, 2022). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi

seseorang untuk bekerja (Pujiawan, 2023). Menurut Yuliani dan Kurniyati (2021) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Penelitian yang dilakukan telah menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara atau proses yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka mau melakukan sesuatu yang kita inginkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.3.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa motivasi dapat di bagi dua yaitu:

- 1) Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya semua motivasi digunakan

oleh pimpinan dalam suatu organisasi/perusahaan dan lembaga. Ini tergantung dari keyakinan terhadap jenis motivasi mana yang paling tepat digunakan, karena pada prinsipnya individu yang satu dengan individu yang lainnya berbeda.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa segala jenis motivasi baik positif maupun negatif harus dapat diberikan atasan kepada bawahan hanya pelaksanaannya yang berbeda. Dengan pemberian motivasi akan memupuk rasa tanggung jawab untuk memperoleh rasa ikut memiliki perusahaan atau lembaga dan rasa aman dalam bekerja.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sejalan dengan berkembangnya era globalisasi, organisasi dituntut untuk mengadakan perubahan dalam organisasinya. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan organisasi ingin memanfaatkan potensi sumber daya manusia tersebut secara maksimal sehingga mutlak diperlukan perubahan dan peningkatan pemberian motivasi kepada karyawan (Sinambela, 2021). Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan dan cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Faktor yang datang dari luar diri seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber antara lain pengaruh pimpinan, kolega, lingkungan kerja atau faktor-faktor yang lain yang sangat kompleks (David, 2021).

Menurut Nisa (2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal yaitu :

- 1) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

- 1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

- 2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- 3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja terdiri dari tiga indikator diantaranya beban waktu, beban usaha mental, beban tekanan psikologis. Menurut Wahyuni (2023) beban kerja adalah situasi di mana peran, tugas, atau pekerjaan yang berbeda yang dibutuhkan dari seorang pemilik melebihi waktu yang diberikan, energi dan sumber daya yang tersedia bagi individu untuk pelaksanaannya. Sitohang (2022) menyatakan beban kerja yang berlebihan akan memiliki efek kelelahan fisik dan mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan iritabilitas. Sedangkan beban kerja yang rendah akan menimbulkan kebosanan dan

rasa membosankan. Kebosanan dalam pekerjaan rutin sehari-hari karena terlalu sedikit pekerjaan atau pekerjaan mengakibatkan kurangnya perhatian akan pekerjaan berpotensi merugikan dan menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja dapat terjadi jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitas karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Supianti *et al.*, 2022). Beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja (Seran *et al.*, 2022). Menurut Mudrika *et al.*, (2021) Beban kerja diidentifikasi sebagai hasil dari adanya tuntutan kerja selama seseorang menjalankan tugasnya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas beban yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan kejenuhan atau *understress*.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Belawa (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-

tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- 2) 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).

Sedangkan Menurut Sitohang (2022) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- a) *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. 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.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Wahyuni (2023) indikator yang mempengaruhi beban kerja meliputi seperti berikut:

1) 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.

2) 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.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan

dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, atas kesediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri (Fauzan, 2022). Menurut Hartini dan Wahyuni (2022) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Sedangkan Menurut Ariandi (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian (Yulandri, 2020).

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Handoko (2019), menjelaskan bahwa penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain:

1) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi dari pada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2) Serikat Karyawan Lemah

Kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentu tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3) Produktivitas Perusahaan

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawan melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan *supply*, atau melakukan otomatisasi.

4) Kemampuan Untuk Membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5) Berbagai Kebijakan Pengupahan dan Penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijakan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota yang bukan serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijakan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

6) Kendala-Kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dari segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijakan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

2.5.3 Indikator Kompensasi

Menurut Wahyuni (2023) kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

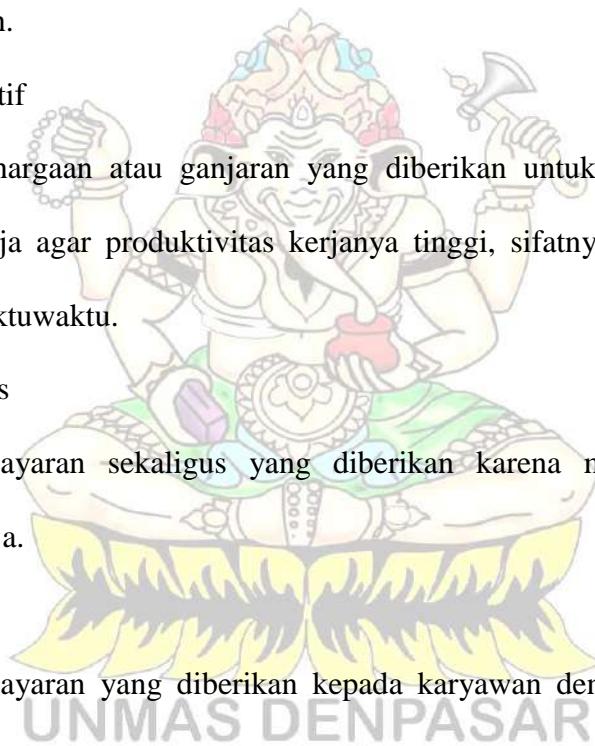
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.



6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian sebelumnya yang menggunakan teori tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pengabean, dkk (2022) yang berjudul "*The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Medan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompensasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel lingkungan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Bank BTN Medan sedangkan penelitian ini di LPD Desa Adat Lukluk, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 40 sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018) yang berjudul *“Impact of Work Environment, Compensation, and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh”*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompensasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel lingkungan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di perusahaan asuransi Bangladesh sedangkan penelitian ini di LPD Desa Adat Lukluk dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu berjumlah 150 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita, dkk (2018) yang berjudul *“The Effect of Compensation, Motivation of Employee, and Work Satisfaction on Employee Performance of PT. Bank XYZ (Persero) Tbk”*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi, motivasi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompensasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel kepuasan kerja, teknik analisis yang digunakan yaitu penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian ini analisis regresi linear berganda dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 346 sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu (2021) yang berjudul "*The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*". Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompensasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel disiplin kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di PT. Sinar Jernih Suksesindo sedangkan penelitian ini terletak di LPD Desa Adat Lukluk dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 130 sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Mayastinasari (2022) yang berjudul "*Performance of Police Members : How The Role of Motivation, Competency and Compensation*". Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling (SEM) with SmartPLS 3.0 software tools*.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompensasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel kompetensi, teknik analisis data yang digunakan yaitu penelitian terdahulu menggunakan SEM dengan *SmartPLS* sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu jumlah sampel sebanyak 310 sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2022) yang berjudul “*The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel beban kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel lingkungan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan sedangkan penelitian ini di LPD Desa Adat Lukluk dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu jumlah sampel sebanyak 81 sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2022) yang berjudul “*Literature Review The Influence of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and Their Impact on Employee Performance*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Library Research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja, beban kerja, efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel beban kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja, teknik analisis yaitu penelitian terdahulu menggunakan *library research* sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Idayanti (2020) yang berjudul “*The Influence of Communication, Competency and Workload on Employee Performance at the Puri Saron Hotel, Seminyak, Kuta, Bali*”. Teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kompetensi, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel beban kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel komunikasi dan kompetensi, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Hotel Puri Saron sedangkan penelitian ini di LPD Desa Adat Lukluk dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu jumlah sampel sebanyak 114 sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Widarto (2022) yang berjudul "*The Effect of Discipline and Workload on Employee Performance by Mediating Motivation in Administrative Bureau Employees at the Regional Secretariat of South Kalimantan Province*". Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel beban kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel mediasi, teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu yaitu analisis jalur dengan bantuan *SmartPLS* sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan

sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu jumlah sampel sebanyak 30 sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rusmiati (2021) yang berjudul “*Analysis of the Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah *SEM* dengan bantuan program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun resiko kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel beban kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel resiko kerja, teknik analisis yaitu penelitian terdahulu menggunakan *SEM* dengan bantuan AMOS sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan sampel penelitian pada penelitian terdahulu berjumlah 137 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2021) yang berjudul “*The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel kompensasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel mediasi, teknik analisis yaitu penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur dengan bantuan

SmartPLS sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan sampel penelitian pada penelitian terdahulu berjumlah 57 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa, *et.al* (2021) yang berjudul “*Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel kompensasi, beban kerja, dan motivasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian terdahulu di RSUD Madani Medan sedangkan penelitian ini di LPD Desa Adat Lukluk dan sampel penelitian pada penelitian terdahulu berjumlah 60 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Syaharudin (2022) yang berjudul “*The Influence of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job Security on Employee Performance*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan structural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transaksional, kompensasi, motivasi dan pengalaman kerja melalui keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel kompensasi, dan motivasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel pengalaman kerja dan keamanan kerja, teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu yaitu model persamaan structural

(SEM) sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan sampel penelitian pada penelitian terdahulu berjumlah 150 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Saluy Nabawi (2021) yang berjudul “*Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel kompensasi, dan motivasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel kepemimpinan, teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu yaitu analisis PLS sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan sampel penelitian pada penelitian terdahulu berjumlah 101 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Persada dan Nabella (2023) yang berjudul “*The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia*”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel kompensasi sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja. Lokasi penelitian pada penelitian terdahulu di PT. Luas Retail Indonesia sedangkan penelitian ini di LPD Desa Adat Lukluk dan sampel

penelitian pada penelitian terdahulu berjumlah 93 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 32 sampel.

