

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja SDM itu sendiri. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa ini adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah didukung dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kondisi persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dan beragam, terutama di organisasi, adapun untuk menghadapi persaingan bisnis tersebut dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Siregar (2019), sumber daya manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan organisasi. Menurut Septiani (2018), kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu

dibutuhkan sumber daya manusia yang selalu berfikir untuk maju, cerdas, inovatif agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya (Utami, 2021).

Menurut pendapat Sembiring (2020), kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu orang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa benturan dengan etika. Qhozila (2020) mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja sangat penting bagi organisasi, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dengan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa semangat bekerja sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan peduli dengan perusahaan (Isnaini, 2019). Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, pengetahuan, pengalaman kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Faktor-faktor

tersebut pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sekaligus kinerja dalam perusahaan. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh suatu organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial (Hayati, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi terkait dengan menyertakan kemampuan, ketahanan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Burso (2018:89). Kinerja karyawan yang baik tentunya juga harus diimbangi dengan penghargaan yang sesuai, agar kinerja karyawan tersebut setidaknya dapat bertahan atau bahkan meningkat dari waktu ke waktu, sehingga hal tersebut pada akhirnya juga akan menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Azizahdkk 2021). Kinerja adalah tingkat keberhasilan (output) seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas, baik secara kuantitas maupun kualitas dibandingkan dengan berbagai kriteria yang ada yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Anggara dan Ruslan 2021).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak

melanggar hukum. Hal ini dikarenakan pelaksanaan pada praktek dilapangan justru adalah para karyawan.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai yang dimana membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh suatu organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial (Hayati, 2018). Menurut Timothy (2017:27) mengemukakan karakteristik individu adalah kepribadian yang membentuk preferensi atau imbalan, gaya komunikasi, reaksi kepada pimpinan, gaya negoisasi yang mempengaruhi organisasi.

Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khusus, sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti seseorang yang membedakan dirinya dengan orang lain. Ketika organisasi tidak dapat mengakomodir karakter tiap-tiap pegawai yang ada, maka kerjasama antar pegawai tidak dapat terjalin.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat dari tugas pegawai dan meliputi jumlah tanggung jawab, variasi tugas dan tingkat kinerja yang diperoleh dari karakteristik individu itu sendiri

Runtulalo, (2018). Dengan demikian, karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Caisar, et al., (2020).

Penelitian Monica (2018), Hidayat (2017), Antari (2018) dan Suharjono (2016) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah karakteristik individu maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun menurut hasil penelitian Runtulalo (2018), karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020:74). Kasmir (2018) mengatakan bahwa kompensasi ialah balasan jasa yang perusahaan berikan pada karyawan yang sifatnya finansial dan non-finansial bagi karyawan perusahaan. Hal tersebut berarti memberi penghargaan kepada semua karyawan yang terlibat dengan perusahaan. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Renti (2017) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang yang cenderung dibrikan secara wajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada

dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ketut, dkk. (2020), Suprahirja (2021), Dinus Kenelak, dkk. (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian serupa yang dilakukan oleh Mundakir, dkk. (2016) dan Sari dkk (2020), Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompensasi menurun akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Selain Karakteristik Individu dan Kompensasi, Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena beban kerja merupakan penilaian individu mengenai jumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Novitasari, 2019). Beban kerja dengan kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu (Rolos, dkk 2018). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang.

Menurut Munandar (Khasifah, 2016: 3) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi (Setiawan, 2016). Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua tergantung pada masing-masing individualnya, tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya (Setiawan, 2016). Menurut Nainggolan (2018) menyatakan bahwa beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi, pertama beban kerja sesuai standar, kedua beban kerja yang diatas standar, ketiga beban kerja yang dibawah standar (Nainggolan, 2018).

Pada penelitian sebelumnya, menurut Puspitasari (2018), Tjiabrata, dkk, (2017), Yusuf, dkk (2019) dan Sastra, (2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya menurut Novitasari (2019), bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar yang merupakan suatu Badan Usaha yang bergerak di bidang industri perhotelan. Dalam PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar didukung oleh karyawan sebanyak 52 orang. Dimana terdapat masalah dalam kinerja karyawan akibat dari kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar untuk karakteristik individu seperti kurangnya pemberian penghargaan suatu penilaian kepada seseorang terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik dan benar, sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar. Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas karena adanya perbedaan dari karakteristik individu setiap pegawai yang menjadi sebuah kesulitan tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama. Selain fenomena di PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar tentang karakteristik individu, kompensasi juga memiliki masalah. Kurangnya insentif yang didapatkan karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Tentunya hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri dan jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Kompensasi ialah satu diantara komponen motivasi pegawai untuk mengoptimalkan prestasi pekerjaan. Permasalahan kompensasi tidak hanya penting dikarenakan sebagai dukungan inti bagi individu untuk menjadi pegawai, namun dikarenakan pemberian kompensasi berdampak signifikan pada rasa semangat dan gairah bekerja seorang pegawai. Selain

karakteristik individu dan kompensasi, terdapat masalah beban kerja di PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar. Hal ini dikarenakan kurangnya pemberian tuntutan beban kerja yang ideal kepada karyawan, hal tersebut membuat karyawan memiliki pekerjaan dan tanggung jawab lebih dari satu. Tentunya hal ini menjadi masalah bagi sebagian karyawan karena bisa membuat karyawan menjadi kurang fokus dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan tentunya berdampak terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target, hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya menurut penjelasan (Nainggolan, 2018). Selain karakteristik individu, kompensasi, dan beban kerja, kinerja karyawan PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar tidak mencapai target.

Berdasarkan pengukuran kinerja karyawan dapat diperoleh jumlah target penjualan PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar yaitu perusahaan yang bergerak dibidang industri perhotelan. Berikut data penurunan target dari masing- masing karyawan PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar dari tahun 2022-2023 dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Penurun Target PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar Tahun 2022 - 2023

No	Bulan/Tahun	Target (RP)	Realisasi (RP)	Pencapaian (%)
1	2	3	4	$5 = (4/3 \times 100)$
1	Mei 2022	Rp 900.000.000	Rp 789.500.678	87,72%
2	Juni 2022	Rp 900.000.000	Rp 778.956.675	86,55%
3	Juli 2022	Rp 900.000.000	Rp 775.098.762	86,12%
4	Agustus 2022	Rp 900.000.000	Rp 744.231.900	82,69%
5	September 2022	Rp 900.000.000	Rp 678.834.220	75,43%
6	Oktober 2022	Rp 900.000.000	Rp 645.998.754	71,78%
7	November 2022	Rp 900.000.000	Rp 622.342.103	69,15%
8	Desember 2022	Rp 900.000.000	Rp 611.889.300	67,99%
9	Januari 2023	Rp 900.000.000	Rp 600.499.800	66,72%
10	Februari 2023	Rp 900.000.000	Rp 589.765.090	65,53%
11	Maret 2023	Rp 900.000.000	Rp 565.770.900	62,86%
12	April 2023	Rp 900.000.000	Rp 550.555.000	61,17%
	Jumlah	Rp 10.800.000.000	Rp 7.953.443.182	73,64%

(Sumber: PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari target pendapatan pada bulan Mei 2022 - April 2023 sebesar Rp.10.800.000.000,- hanya tercapai sebesar Rp. 7.953.443.182.-atau hanya tercapai 73,64%. Hal ini di sebabkan karena kurangnya pencapaian dari masing-masing target karyawan. Kurangnya pencapaian target tersebut berdampak pada merosotnya pendapatan PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada April 2023 mengalami penurunan target.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar?
- 2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar?
- 3) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.

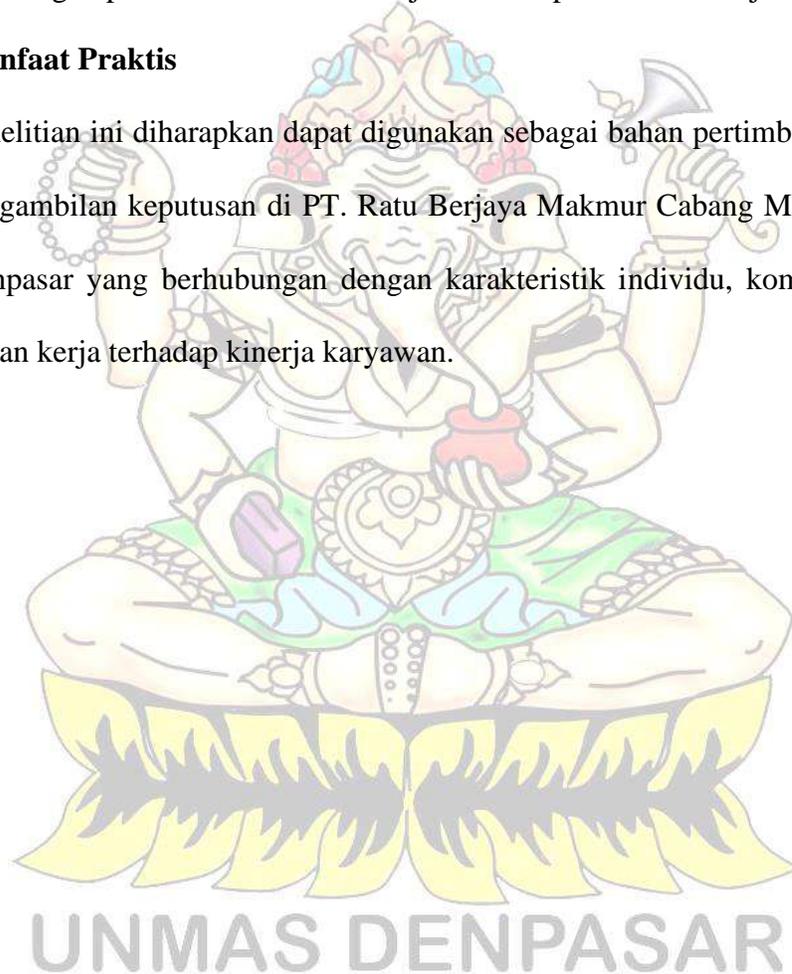
1.4 Kegunaan Penelitian

- a) **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh karakteristik individu, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya.

b) **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di PT. Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar yang berhubungan dengan karakteristik individu, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah Goal Setting Theory, Goal setting adalah penetapan apa yang hendak dicapai seseorang (Lock dan Lantham dalam Woolfolk, 1998). Locke (1990) menyatakan bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat goal. Ketika seseorang telah menentukan goal untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai goal yang telah dibuatnya. Goal tersebut akan mempengaruhi performance mereka dalam bekerja. Goal-setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Emron (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suwatno (2019:156) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja juga dapat dipahami sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut adalah hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Menurut Emron (2017:188), kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada pondasi yang kuat.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suwatno (2019:157), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari sejumlah aspek sebagai berikut :

a) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan sesuatu yang baik pula.

b) Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya adalah gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, pegawai yang memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya yang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan upaya-upaya. Tingkat keterampilan adalah cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya adalah cerminan dari apa yang dilakukan.

c) Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan operasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Menurut Suwatno (2019:158), kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi berikut :

a) Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor berikut :

1) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas- tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, keluwesan ekstensi, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

2) Kemampuan Mental

Kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

b) Motivasi (*Motivation*)

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

a) Peluang (*Opportunity*)

Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja meliputi dukungan lingkungan kerja, peralatan kerja, ketersediaan bahan yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan, dan waktu yang memadai untuk bekerja dengan baik.

3) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Wibowo (2017:173) mengemukakan mengenai indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan standar yang ditentukan dapat dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.

b) Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh karyawan yang dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.

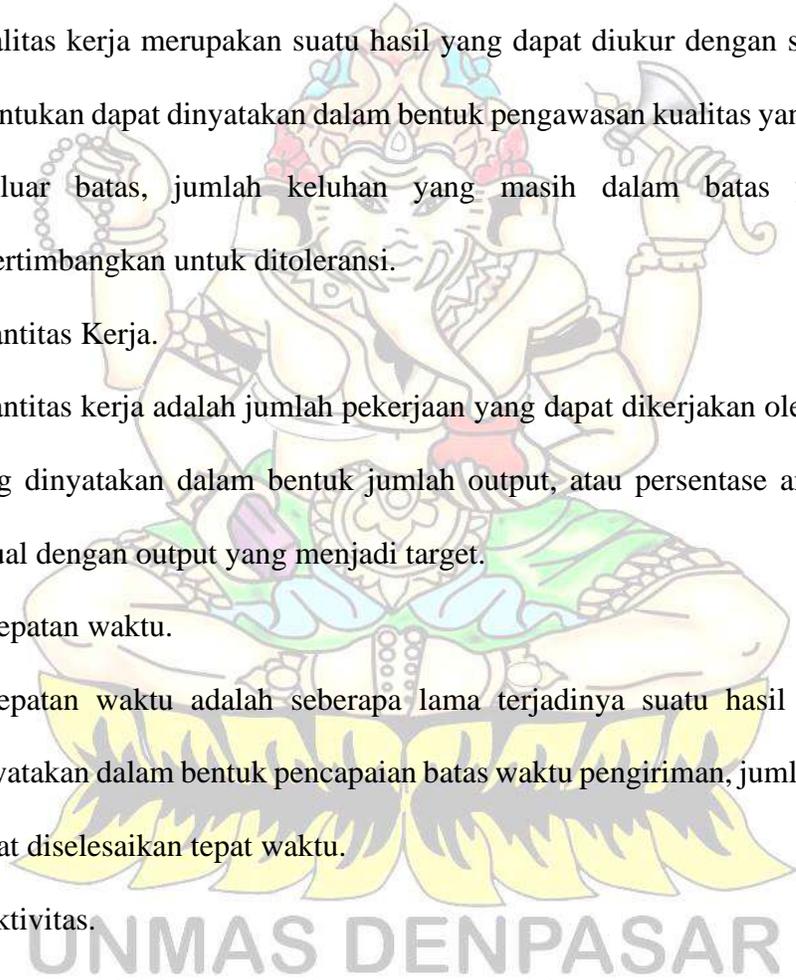
c) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah seberapa lama terjadinya suatu hasil kerja dapat dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.

d) Efektivitas.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) atau pencapaian suatu tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

e) Kemandirian.



Kemandirian adalah suatu kemampuan berupa kesanggupan untuk berani, berinisiatif dan bertanggung jawab dalam mengatasi hambatan/masalah dengan rasa percaya diri dengan tidak tergantung dengan kemampuan orang lain.

2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Setiawati (2015), Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja. Sedangkan menurut Hidayat dan Cavorina (2017) mendefinisikan karakteristik individu adalah kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, pengalaman, kepercayaan, pengharapan, dan kebutuhan. Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018) karakteristik perorangan (individual characteristics) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Dari beberapa pendapat dan teori para ahli di atas, karakteristik individu adalah karakter - karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik biologis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai.

2) Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Santosa (2018) antara lain:

a) Umur

Hubungan kinerja sangat erat kaitannya dengan umur, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b) Masa kerja

Berkaitan erat dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya.

c) Tingkat pendidikan

Adalah indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

d) Kemampuan

Kemampuan biasanya berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat di atas yang sudah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah proses psikologis yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, tingkat, pendidikan masa kerja, kemampuan, nilai bakat dan minat pribadi.

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Hearia (2018) terdapat 4 indikator karakteristik individu, yaitu:

a) Kemampuan /*Ability*

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

b) Nilai /*Value*

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap /*Attitude*

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

d) Minat /*Interest*

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

2.1.4. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian (Hasibuan, 2020:117). Balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya (Hasibuan, 2020:117).

Kompensasi merupakan pengeluaran perusahaan dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Hasibuan, 2020:118).

2) Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Tenaga kerja jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup /*cost living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih kecil akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar

karena seseorang gaji/kompensasi yang lebih besar pula yang mendapat kewenangan dan tanggungjawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balasanya rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

3) Indikator dari Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194), yaitu:

1) Gaji

Gaji merupakan bentuk pembayaran umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan dengan tujuan tertentu misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu pemberian yang bersifat mendukung sarana penunjang yang diberikan oleh suatu organisasi maupun perusahaan. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansia dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.5 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja menurut Tarwaka (2015). Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Tarwaka, 2015). Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hak tersebut tidak menjadi suatu beban, tetapi jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Rolos, dkk, 2018).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Tarwaka (2015). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu menurut (Meilinda, 2017) Tarwaka (2015), Menyatakan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Meilinda, 2017). Beban

kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerja dalam jangka waktu tertentu (Herdyana, 2019). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut kesimpulan Rolos, dkk. (2018) menyebutkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Sedangkan menurut Setiawati (2015), beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang atau sekelompok oleh periode tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula bahwa, beban kerja merupakan suatu hal atau sebuah tehnik manajemen untuk mendapatkan sebuah informasi jabatan, melalui sebuah proses dalam pengkajian dan penelitian yang dilakukan secara analisis. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya yang mana, dalam kemampuan yang dimiliki mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang akan diberikan serta waktu atau batasan waktu yang diberikan oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Faktor – Faktor Beban Kerja

Menurut Melinda (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

a) Faktor eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- (1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sasaran kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatih atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- (2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengubahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
- (3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stressor.

b) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan).

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (2015:106) Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Faktor tuntutan tugas /*task demands*

Beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b) Usaha atau tenaga /*effort*

Usaha merupakan jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c) Performansi /*performa*

Performa merupakan catatan hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan dalam suatu fungsi jabatan atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sabarofek & Sawaki (2017) karakteristik adalah sikap dan tindakan atau semua yang dilakukan oleh manusia dan karakteristik individu sangat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas, dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Sukmawati *et al.*, (2020) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Wijayanti *et*

al., (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja dilihat dari kemampuan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oka *et al.*, (2020) menyatakan peningkatan kinerja karyawan salah satunya disebabkan karena adanya peningkatan karakteristik individu. Ratnasari *et al.*, (2020) menyatakan tingginya kinerja karyawan merupakan output dari karakteristik individu yang baik, karakter individu yang baik dapat mendorong hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Monica (2018), Hidayati (2017) dan Suharjono (2016) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Antari (2018) dan Ningsih (2021) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Hasibuan (2017:57) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi dapat memacu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh I Gusti Agung Ketut, dkk. (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suprahirja (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa Dinus Kenelak, dkk. (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian serupa yang dilakukan oleh Mundakir, dkk. (2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2020), Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas

beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Puspitasari (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan hasil penelitian oleh Tjiabrata, dkk, (2017), Yusuf, dkk (2019) dan Sastra, (2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya menurut Novitasari (2019), bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pembandingan dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh, Sonia dan Monica (2018), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Denpasar”. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Agung Motor Denpasar. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan Sonia dan Monica yaitu pada PT. Tirta Agung Motor

Denpasar sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh, Hidayat (2017), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan dari penelitian ini adalah tahun penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh, Suharjono (2016), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh Keadilan Organisasi dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan dari penelitian ini adalah tahun penelitian.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh, Antari (2018), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent cabang Denpasar”. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan akan meningkat. Persamaan penelitian yang dilakukan

dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan Antari yaitu pada PT Penta Valent cabang Denpasar sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh, Runtulalo (2018), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0.092 > 0.05$ dan nilai t sebesar $-1.700 < 1.980$. Jadi karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 ditolak. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan Runtulalo yaitu, dengan Variabel Intervening Motivasi sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh, I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa, Ayu Desi Indrawati jurnal dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delina Denpasar” (2020). Hasil penelitian dengan uji statistika regresi linier berganda dengan memberikan hasil bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Alat

analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel lingkungan kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh, Suprahirja (2021), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BLKPP DIY. Variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kompensasi. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan Suprahirja yaitu pada Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh, Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang jurnal dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya” (2016). Hasil penelitian dengan uji statistika regresi

linier berganda dengan memberikan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel motivasi kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh, Mundakir jurnal dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil” (2016). Yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel motivasi kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh, Sari, dkk (2020), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja

karyawan”. Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan, kompensasi, motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat dan tahun penelitian.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh, Khusnul Diah Ayu Puspitasari, (2018) dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk”. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 23 for windows. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu beban kerja dan dukungan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan Khusnul Diah Ayu Puspitasari yaitu pada PT. Perkebunan

Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh, Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong (2017) dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”. Teknik analisis menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong yaitu pada PT. Sabar Ganda Manado sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh, Rika M. Yusuf, Rita N. Taroreh, dan Genita G. Lumintang, (2019) dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice Di Manado”. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

pada CV. Indospice di Manado. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan oleh Rika M. Yusuf, Rita N. Taroreh, dan Genita G. Lumintang yaitu pada CV. Indospice Di Manado sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.

14) Penelitian yang dilakukan oleh, Boy Aulia Sastra, (2017) dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru”. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu kompetensi karyawan dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara positif beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja. Perbedaan objek penelitian yang dilakukan oleh Boy Aulia Sastra yaitu pada Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Ratu Berjaya Makmur Cabang Mahendradatta Denpasar.

15) Penelitian yang dilakukan oleh, Mafida Novitasari, (2019) dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Beban Kerja dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 19. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu beban kerja dan manajemen talenta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Mafida Novitasari yaitu pada tahun penelitian.

