

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Peran dan fungsi sumber daya manusia (karyawan) tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, beban kerja dan aspek aspek lainnya (Wahid, 2016:303).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang

dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2016:9). Menurut Sedamaryanti (2016:14), kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kinerja perusahaan adalah bukti prestasi dan *performance* yang dapat merefleksikan kualitas tata kelola suatu perusahaan, juga merupakan tolok ukur yang sangat penting diperhatikan, untuk kemajuan suatu usaha atau bisnis, dimana sangat berkaitan dengan kondisi dan perilaku pegawai perusahaan. Karyawan harus menciptakan kinerja yang baik, agar tujuan perusahaan atau organisasi yang ditetapkan dapat tercapai, jika tidak diawasi bisa gagal (Sinaga, 2018). Indikator kinerja menurut Fadel (2016:195) yang terdiri dari pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerja sama.

Penelitian ini berlokasi pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung merupakan salah satu perusahaan barang dan jasa yang berada di daerah Abiansemal Badung. CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung mengutamakan kinerja karyawan karena dapat memberikan sinyal yang baik bagi perusahaan lain yang menggunakan jasa yang disediakan oleh CV.

Pewarsa Ary Abiansemal Badung seperti jasa *cleaning service* maupun jasa kebersihan taman dan halaman.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 10 orang karyawan CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung, terdapat fenomena permasalahan pada indikator kecepatan kerja dari kinerja karyawan CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penerapan Indikator Kinerja Karyawan
Pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Pemahaman atas tupoksi	10	8	80%	2	20%
2.	Inovasi	10	8	80%	2	20%
3.	Kecepatan kerja	10	3	30%	7	70%
4.	Keakuratan kerja	10	8	80%	2	20%
5.	Kerja sama	10	9	90%	1	10%

Sumber: CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung (2021)

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

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi dan beban kerja (Wibowo, 2016:198). Menurut Handoko (2016:131), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang

maksimal, perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan penghargaan yang berhak diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Martoyo (2015:77) terdiri dari kebenaran dan keadilan, dana organisasi, serikat karyawan, produktivitas kerja dan biaya hidup.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 10 orang karyawan CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung mengenai kesesuaian dalam pemberian kompensasi oleh CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung, terdapat fenomena permasalahan pada indikator dana organisasi dari kompensasi yang diberikan oleh CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penerapan Indikator Kompensasi
Pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung

No	Indikator Kompensasi	Jumlah Karyawan	Adanya Kesesuaian		Tidak Sesuai	
			Orang	%	Orang	%
1.	Kebenaran dan keadilan	10	8	80%	2	20%
2.	Dana organisasi	10	1	10%	9	90%
3.	Serikat karyawan	10	8	80%	2	20%
4.	Produktivitas kerja	10	8	80%	2	20%
5.	Biaya hidup	10	7	70%	3	30%

Sumber: CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal pemberian kompensasi, hal ini terlihat dari pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu. Sebanyak 9orang karyawan (90%) mengatakan terdapat pemberian kompensasi tidak tepat waktu karena dana organisasi yang tidak mencukupi. Kondisi ini menyebabkan beberapa

karyawan tidak bekerja dengan optimal sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Mahardika, dkk (2016), Paramitadewi (2017), Sinaga (2018), Hadi dan Hidayah (2019), Dwinati, dkk (2019), Pontoh (2019) dan Putri, dkk (2020), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya ketidaksesuaian jumlah kompensasi yang diterima akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Aromega, dkk (2019) dan Siregar, dkk (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian Sunrowiyati dan Huda (2019), Zainuri (2018) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Putra (2017:22) yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan tanggung jawab yang diemban terlalu tinggi. Tingkat pembebanan terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang

berlebihan dan dapat menimbulkan *overstress* dari seorang karyawan sedangkan intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan kebosanan atau *understress*. Beban kerja dengan sumber daya yang terbatas tentu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 10 orang karyawan CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung, terdapat fenomena permasalahan pada indikator target yang harus dicapai dari beban kerja pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penerapan Indikator Beban Kerja
Pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung

No	Indikator Beban Kerja	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Target yang harus dicapai	10	2	20%	8	80%
2.	Kondisi pekerjaan	10	6	60%	4	40%
3.	Standar pekerjaan	10	6	60%	4	40%

Sumber: CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat 8 orang karyawan(80%) menyatakan bahwa beban kerja karyawan berada dalam kondisi cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya target kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Adanya ketidaksesuaian beban kerja yang dimiliki karyawan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beban kerja karyawan CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung(*cleaning service* dan tukang kebun) adalah menyelesaikan pekerjaan seperti membersihkan ruangan dan menyapu di kebun yang harus diselesaikan jam 8 pagi sebelum pegawai

kantor mulai bekerja, selanjutnya *cleaning service* dan tukang kebun melakukan tupoksi kerja yang lainnya. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Paramitadewi (2017), Rolos, dkk (2018), Asriani, dkk (2018), Dwinati (2019), Aksama dkk (2019) dan Putri, dkk (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Hadi dan Hidayah (2019) dan Shinta (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Chandra (2017) dan Pontoh (2019) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung yang tidak maksimal dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu :

- 1) Bagi Mahasiswa

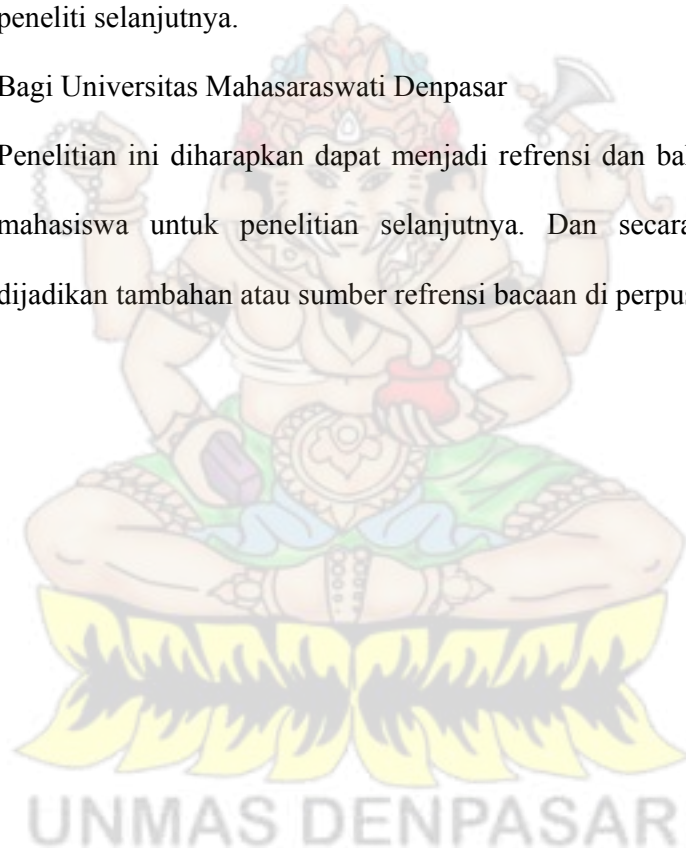
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam menganalisis kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi peneliti selanjutnya.

3) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya. Dan secara teoritis dapat dijadikan tambahan atau sumber referensi bacaan di perpustakaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (*Locke and Latham* dalam

Lunenburger, 2011). Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada



ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) 10 yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, dan beban kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Sandy (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2016:85), pengertian kinerja atau *performance* yaitu merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:88). Menurut Rivai (2016:14), kinerja karyawan merupakan hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakatkan bersama.

Hariandja (2015:195) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut Mangkunegara (2016:57), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2016:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja),

karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material (Nawawi, 2016:18). Sedangkan menurut Wirawan (2016:78), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dengan begitu kinerja seorang karyawan dapat digunakan sebagai indikator untuk bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer terhadap karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:237), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Sedamaryanti, 2016:260).

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

a) Faktor individu

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

b) Faktor organisasi

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

c) Faktor psikologis

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

3) Indikator Kinerja

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

a) Pemahaman atas tupoksi

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

b) Inovasi

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

c) Kecepatan Kerja

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

d) Keakuratan Kerja

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

e) Kerjasama

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

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

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

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:271). Martoyo (2015:116) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*inonfinansial*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan berupa uang atas kontribusinya kepada perusahaan.

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

Sedangkan insentif adalah penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas serta loyalitasnya kepada perusahaan yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

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

2) Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2016:316) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- a) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- b) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain lain.

3) Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:124) sistem pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai berikut:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Kelebihan sistem waktu adalah administrasi upah menjadi mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahannya adalah pekerja yang malas pun mendapatkan kompensasi yang dibayarkan sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan pada banyaknya hasil yang diselesaikan bukan pada lamanya waktu pengerjaan. Sistem ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi. Kelebihan sistem ini dapat memberikan kesempatan untuk karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan mendapatkan balas jasa lebih besar.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan suatu cara memberik upah dengan menetapkan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan

lama pengerjaannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan yang cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang dipakai untuk menyelesaikannya. Sehingga dalam sistem borongan pekerjaan bisa mendapatkan kompensasi besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka

4) Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Hasibuan (2017:126) antara lain:

a) Permintaan Dan Penawaran

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

b) Serikat-Serikat Buruh

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

c) Kemampuan Untuk Membayar

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

d) Produktivitas

Menggunakan indeks produktivitas yang tersebar luas sebagai pemecahan dalam kompensasi

e) Biaya Hidup

Penyesuaian kompensasi dengan biaya hidup bukan penyelesaian fundamental untuk kompensasi yang wajar.

5) Indikator Kompensasi

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

a) Kebenaran dan Keadilan

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

b) Dana Organisasi

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

c) Serikat Karyawan

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

d) Produktivitas Kerja

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

e) Biaya Hidup

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

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

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

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

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

Untuk melakukan suatu pekerjaan secara baik maka pekerja membutuhkan informasi tertentu mengenai hak dan kewajibannya dalam

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

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

Menurut Komaruddin (2018:235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan

untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas.

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

2) Dimensi Beban Kerja

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

a) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.⁴

b) Tuntutan Tugas

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

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

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

- a) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- (1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.

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

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

a) *Time Pressure* (tekanan waktu)

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

b) Jadwal kerja atau jam kerja

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

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

c) *Role Ambiguity*

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

d) *InformationOverload*

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) *RepetitiveAction*

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

membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

f) Tanggung Jawab

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

4) Indikator Beban Kerja

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

a) Target Yang Harus Dicapai

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

b) Kondisi Pekerjaan

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

c) Standar Pekerjaan

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

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Penelitian Mahardika, dkk (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 80 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.
- 2) Penelitian Chandra (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja

dan stres kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 45 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.

- 3) Penelitian Paramitadewi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 76 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
- 4) Penelitian Rolos (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya

Cabang Manado Kota. Variabel yang digunakan adalah satu variabel bebas yaitu beban kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 52 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

- 5) Penelitian Sinaga (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan AXA Group”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan AXA Group. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompensasi, satu variabel intervening yaitu motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 210 sampel dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian Asriani, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar”. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 51 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar.

- 7) Penelitian Zainuri (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu budaya kompensasi dan motivasi, satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sampel penelitian sebanyak 162 sampel dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 8) Penelitian Hadi dan Hidayah (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. Variabel yang digunakan adalah tiga variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 30 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.
- 9) Penelitian Sunrowiyati dan Huda (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi (Studi Kasus Pada CV. Ideal Cipta Yasa Blitar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jasa kontruksi (studi kasus pada CV. Ideal Cipta Yasa Blitar). Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja

karyawan. Sampel penelitian sebanyak 37 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Ideal Cipta Yasa Blitar sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ideal Cipta Yasa Blitar.

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

terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja serta dua variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 131 sampel dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- 12) Penelitian Aksama, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja *Sales Promotion* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Singaraja.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja *sales promotion* dengan motivasi sebagai variabel moderasi di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Singaraja. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja, satu variabel moderasi yaitu motivasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 34 sampel dengan menggunakan teknik analisis moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 13) Penelitian Aromega, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.
- 14) Penelitian Putri, dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Serenity Eco Guesthouse And Yoga Cannggu*.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse And Yoga Cannggu*. Variabel yang digunakan adalah tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 40 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse*

And Yoga Cannggu sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada *Serenity Eco Guesthouse And Yoga Cannggu*.

- 15) Penelitian Shinta (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Surabaya” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Surabaya. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan kelelahan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 50 sampel dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Surabaya.
- 16) Penelitian Siregar, dkk (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas *Driver* Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fleksibilitas *driver* gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan fleksibilitas, satu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 116 sampel dengan

menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda, fleksibilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda.

