

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penarikan, pemilihan, pengembangan, peneliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi, mengatur manusia, sehingga disebut juga dengan manajemen personalia atau manajemen kekaryawanan (Supomo dan Nurhayati, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaaa, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat menurut Edwin, dkk (2018).

Kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak Menurut (Busro, 2020). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu dengan mana kinerja individual diukur

dan dievaluasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata 2018). sedangkan menurut (Rohman dan Ichsan , 2021) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Teori yang menyajikan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Sedangkan menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Teori menurut Dania (2012) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan teori menurut Bariyah (1999) 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 analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Hasil penelitian Khairunnisa, dkk (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin berat beban kerja maka kinerja semakin meningkat. Sedangkan menurut Hapsari, dkk (2019). hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap tingkat pelayanan publik pegawai artinya beban kerja berpengaruh meningkatkan pelayanan publik pegawai . Penelitian menurut Wisudawati & Pratama, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya aktivitas kerja yang dilakukan dengan sikap berdiri dalam waktu yang lama, monoton, terkena kebisingan dari mesin produksi dan banyaknya jam tambahan akan berdampak pada beban kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian Wibowo, dkk (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya beban kerja diketahui menjadi kekuatan pendorong dalam mengembangkan lingkungan kerja yang sehat dan pengaruhnya terhadap perubahan kinerja yang positif. dianggap bahwa tidak semua beban kerja merugikan individu tetapi beban kerja yang diberikan akan memfasilitasi tujuan organisasi. Menurut Maulana, & Risal, (2022) hasil yang diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya beban kerja dapat mendeskripsikan dan mengidentifikasi peran terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, menurut (Rahayu & Pramularso, 2019) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang

diberikan kepada perusahaan/organisasi (Widayati, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Wianti, 2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Teori menurut (Suparyadi, 2015 p.272) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Hasil penelitian Ibriansyah, dkk (2022) menunjukkan kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya jika kompensasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Mahendra, dkk (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan demikian juga secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Danni, & Bachri (2021) hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi tersebut meningkat maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Menurut Sudiardhita, dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan artinya kompensasi menunjukkan bahwa dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Saman (2020) hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu kompensasi juga berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi berpengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Teori menurut Meyer dan Allen, (2018) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Paramita, dkk (2020) hasil penelitian menunjukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya komitmen organisasi dapat meningkatkan karyawan pada PT. Bank Mandiri. Sedangkan menurut Mukaromah dan Artaya (2018) menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila komitmen organisasi tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sufia, dkk (2020) hasil menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen organisasinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Danni & Bachri (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi tersebut meningkat maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan menurut

Simatupang, & Saroyeni, (2018) hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Bali Busana Kreasi merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri garment, perusahaan ini memiliki dua kegiatan utama yaitu, jasa design pakaian wanita remaja dan memproduksi juga menjual hasil produksi yang berorientasi ekspor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016, dengan Akta notaris no 6 tertanggal 15 Januari 2016, dan telah mendapat pengesahan dari Kemenkumham dengan surat keputusan No AHU-0004775.AH.0101.2016, sebelumnya PT Bali Busana Kreasi merupakan sebuah perusahaan garment manufaktur kecil dengan badan hukum CV yang sudah berdiri sejak tahun 2009, lambat laun seiring dengan perkembangan perusahaan, dan banyaknya aktifitas perusahaan menjadikan perusahaan ini semakin maju dan membentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT). Pada waktu didirikan sampai saat ini, tempat perusahaan berlokasi di JL. Padang Permai, Perum Anggi Elok Blok F no 19, Dalung Br Kung, Kuta Utara, Badung Bali sebagai kegiatan perkantorannya.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada karyawan masalah yang ditemui peneliti pada PT. Bali Busana Kreasi yang membuat menurunnya kinerja karyawan adalah secara garis besar masalah kinerja karyawan dengan Tidak adanya kompensasi tunjangan bonus penjualan atau kreatifitas karyawan. Masalah kompensasi menjadi suatu hal yang penting, karena kompensasi merupakan suatu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan PT. Bali Busana Kreasi

ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja seperti tuntutan untuk menyiapkan aksesoris produksi, jalannya produksi dan menyelesaikan pengecekan pada hasil produksi dan juga menyelesaikan pengiriman sesuai order yang masuk. Beban kerja dapat disajikan pada Table 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Hasil Produksi
Pada PT. Bali Busana Kreasi Tahun 2021

Bulan	Order	Terkirim	Batal
Januari	73.335	71.450	1.885
Februari	75.948	72.768	3.180
Maret	133.624	126.224	7.400
April	207.574	171.991	35.583
Mei	66.228	55.170	11.058
Juni	83.741	80.872	2.869
Juli	66.061	65.168	893
Agustus	53.443	52.289	1.154
September	47.835	45.663	2.172
Oktober	32.257	31.634	623
November	36.177	34.619	1.558

Sumber: PT. Bali Busana Kreasi

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *order* atau target pada PT. Bali Busana Kreasi yang paling tinggi pada bulan April yaitu 207.574pcs *costem shirt* dan yang terkirim 171.991pcs, barang yang di batalkan ada 35.583 dengan alasan tidak melampaui pencapaian produksi dan beberapa dibatalkan karena keterlambatan pengiriman hal ini menunjukkan besarnya hasil produksi setiap bulannya pada tahun 2021 namun tidak adanya kompensasi seperti bonus penjualan pada PT. Bali Busana Kreasi itu menyebabkan beban kerja dan kinerja karyawan yang berdampak buruk terhadap hasil produksi dan kualitas pengecekan pada QC. Kompensasi dan tunjangan yang dapat di sajikan pada data Tabel 1.2

Tabel 1.2
Kompensasi Dan Tunjangan
Pada PT. Bali Busana Kreasi Tahun 2021

No	Nama	Mulai Kerja	Masa Kerja	Kompensasi	Tunjangan
1	Juri	2016	5thn	bpjs	1x gaji
2	Ni Made Mia Arianti	2016	5thn	bpjs	1x gaji
3	Ni Made Supartini	2016	5thn	bpjs	1x gaji
4	Amalia Soleha	2021	6bln	-	-
5	Andry Ego Septiawan	2018	3thn	bpjs	1x gaji
6	Bobi Alfarizi	2018	3thn	bpjs	1x gaji
7	I Putu Agus Putra Indrawan	2018	3thn	bpjs	1x gaji
8	Wayan Ratmini	2020	1thn		1/2 gaji
9	Ni Kadek Arta Nadi	2020	1thn	-	1/2 gaji
11	Wahyu Rahmawati	2018	3thn	bpjs	1x gaji
12	Ni Ketut Santini	2019	2thn	bpjs	1x gaji
13	Agus Setiawan	2020	1thn	-	1/2 gaji
14	Ni Komang Wulan Agustin Leo	2020	1thn	-	1/2 gaji

Sumber: PT.Bali Busana Kreasi

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi hanya mendapatkan kompensasi berupa BPJS dan tunjangan hari raya namun tidak adanya bonus penjualan dimana hasil penjualan pada tahun 2021 sebanyak 207.574pcs *costem shirt* itu menyebabkan tidak puasny karyawan terhadap kompensasi dan membuat menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang belum bekerja lebih dari 1th tidak mendapatkan tunjangan dan kompensasi, karyawan yang kurang dari 2th hanya mendapatkan bpjs dan tunjangan setengah dari gaji yang di dapat, lebih dari 3thn ke atas mendapatkan bpjs dan satu kali gaji.

Berdasarkan observasi pada karyawan dan data yang di dapat hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi seperti kurangnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dimana disajikan pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Komitmen Organisasi yang Ada Pada PT. Bali Busana Kreasi

Tahun 2016/2021

Tahun	Jml. Karyawan yang Masuk	Jml. Karyawan yang Berhenti
2016	87	2
2017	32	3
2018	25	7
2019	19	21
2020	1	9
2021	2	2
Total	166	42

Sumber: PT. Bali Busana Kreasi

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dimana beberapa karyawan yang memutuskan untuk berhenti padahal belum ada 1th bekerja yang membuat perusahaan harus mencari pengganti setiap ada karyawan yang memutuskan berhenti.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensinya, Tingkat absensi karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi dari bulan januari sampai bulan desember 2021 disajikan pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Bali Busana Kreasi Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2x3)	(5)	(6)= (4-5)	(7)=(5:4)x100%
1	Januari	124	24	2.976	38	2.938	1,27%
2	Pebruari	124	21	2.604	32	2.572	1,22%
3	Maret	124	23	2.852	61	2.791	2,13%
4	April	124	23	2.852	22	2.830	0,77%
5	Mei	124	18	2.232	56	2.176	2,32%
6	Juni	124	25	3.100	16	3.084	0,51%
7	Juli	124	25	3.100	29	3.071	0,93%
8	Agustus	124	22	2.728	31	2.697	1,13%
9	September	124	26	3.224	12	3.212	0,37%
10	Oktober	124	22	2.728	34	2.711	1,24%
11	November	124	26	3.224	17	3.207	0,52%
12	Desember	124	21	2.604	80	2.524	3,07%
Total							15,43%
Rata- rata							1,28%

Sumber: PT. Bali Busana Kreasi

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang paling tinggi pada

bulan Desember yaitu 3,07 %. Ketidak disiplin karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja pada PT. Bali Busana Kreasi karna tidak adanya kompensasi tunjangan bonus penjualan yang berdampak buruk terhadap kualitas barang yang di produksi dan kurangnya ketelitian dalam mengecek hasil produksi yang akan di kirim karna sedikit nya karyawan yang hadir.

Berdasarkan masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan asil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokuskan pada **“Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengapa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Busan Kreasi?
- 2) Mengapa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Busan Kreasi?
- 3) Mengapa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Busan Kreasi?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Busana Kreasi .
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Busana Kreasi .

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Busana Kreasi .

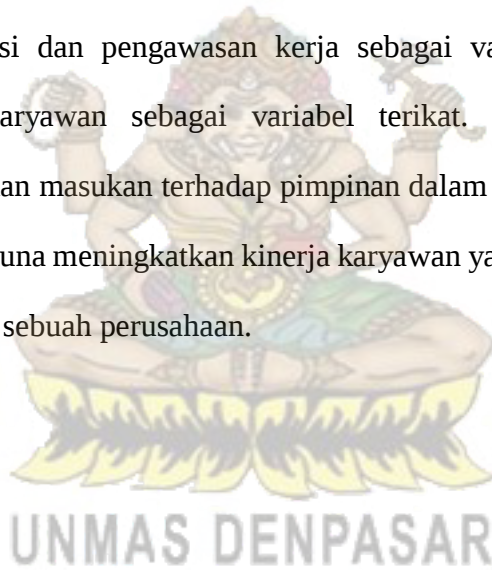
1.4 Kegunaan Penelitian

1) Manfaat teoritis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, komunikasi, dan pengawasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

2) Manfaat praktis

Bagi peneliti, pemahaman tentang penelitian mengenai disiplin kerja, komunikasi dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Bagi perusahaan dapat memberikan masukan terhadap pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Pratiwi,dkk 2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Pratiwi, dkk (2017) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif

dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Sofia dan Wehelmina (2018:20) Beban kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif. Penelitian menurut Vanchapo (2020:1). Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. sedangkan menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Wahyuni dan Irfani (2019) Karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri, tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi factor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. Apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan, dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang

timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Menurut Rolos, dkk (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan seorang karyawan lebih tinggi dari pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul perasaan bosan, sedangkan jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul rasa lelah yang berlebihan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini et al. (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1) Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

- a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2) Faktor Internal.

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

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Harini, dkk (2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan, Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.
- 3) Penggunaan waktu kerja, Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 4) Standar pekerjaan, Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Rahayu & Pramularso, 2019) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Menurut (Widayati, 2019) mengungkapkan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Wianti, 2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki . Menurut Hasibuan (2018:36) kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta dengan memperhatikan undangundang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, supaya balas jasa yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja pegawai. Menurut (Priharto, 2020) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:105) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan 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 atau 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) Peraturan pemerintah, undang-undang dan keppres pemerintah 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 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.
- 7) Posisi jabatan karyawan karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Rahayu & Pramularso, 2019) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. indikator kompensasi yang dipakai dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji. Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- 3) Tunjangan. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

- 4) Fasilitas. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. dalam penelitian menurut Meyer dan Allen (2018) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Hikmah dan Nurweni (2022) Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Menurut Tyoso & Raynera (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan yang lebih konstruktif dan sehat akan dapat menciptakan karyawan yang lebih puas saat bekerja dan jika organisasi ingin meningkatkan produktivitas, maka perlu dilakukan upaya untuk melibatkan lebih banyak karyawan pada lingkungan kerja mereka, sehingga mereka dapat puas dan lebih berkomitmen pada suatu organisasi. Sedangkan Nisa kk, (2020) menyatakan iklim organisasi adalah

lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Edison dkk (2018) sebagai berikut:

- 1) Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- 2) Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

- 3) Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- 4) Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut (Krisnawaty, 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasa memihak organisasi serta tujuan-tujuannya.
- 3) Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanya dalam organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan

seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional menurut (Rismawati dan Mattalata 2018). sedangkan menurut (Rohman dan Ichsan , 2021) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin (2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja dari setiap individu akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap perusahaan. Untuk menilai baik tidaknya kinerja karyawan, perusahaan pasti memiliki standar kinerja masing-masing, dengan adanya standar kinerja perusahaan dapat menilai apakah kinerja itu dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Adji & Ridwan (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yaitu:

- 1) Motivasi, dibutuhkan sebagai pendorong karyawan untuk mampu bekerja dengan lebih baik.
- 2) Budaya organisasi, mengacu pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Gaya kepemimpinan, mampu mempengaruhi atau mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal.
- 4) Prosedur kerja, prosedur yang jelas akan membuat karyawan lebih konsisten dan tertata dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan mampu membuat karyawan lebih mudah dalam bekerja.
- 6) Tingkat pendidikan yang berpengaruh dalam bidang pekerjaan yang diambil oleh karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan.
- 7) Pengalaman kerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, semakin terbiasa atau semakin banyak pengalaman maka penguasaan materi akan semakin baik.
- 8) Kompensasi dilihat dari timbal baik organisasi terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.
- 9) Pelatihan, bertujuan untuk memberikan pelatihan terkait dengan pekerjaan agar karyawan mendapatkan pengetahuan baru.
- 10) Pengembangan karir mampu meningkatkan kualitas karyawan di dalam organisasi atau perusahaan yang dimana akan menjadi umpan balik bagi organisasi dengan memiliki karyawan yang potensial.

- 11) Promosi jabatan bentuk pengakuan atau penghargaan terhadap hasil kerja karyawan.
- 12) Loyalitas, bentuk menghargai organisasi dengan meningkatkan loyalitas sehingga dapat bekerja dengan baik.
- 13) Lingkungan kerja merupakan hal dasar yang dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan, karena terkait dengan kondisi dan situasi yang ada disekitar.
- 14) Iklim organisasi yakni suasana yang berada di dalam perusahaan, keadaan yang hangat dan akrab mampu memberikan dampak pada setiap aktivitas karyawan.
- 15) Konflik seringkali memberikan efek negatif bagi setiap karyawan, sehingga dapat memberikan dampak pada setiap kegiatan karyawan.

2.5.3 Indikator Kinerja Kaaryawan

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) mengatakan ada 5 (lima) indikator kinerja yang dapat membantu perusahaan dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap tujuan perusahaan. Indikator tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dengan efisien dan efektif sehingga dapat terlaksana dan terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab Seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, dan mempertanggungjawabkan hasil kerja tersebut.
- 4) Kerjasama Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain dan memiliki timbal balik yang baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif Inisiatif dari dalam diri setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat.

2.6 Penelitian Terdahulu

- 1) Khairunnisa, dkk (2021) Dalam penelitian berjudul “ *Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital*” . Pendekatan dalam penilaian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai RSUD Madani Medan yang berjumlah 60 tenaga medis, karena jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel berjumlah 60 tenaga medis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Medan. Analisis penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin berat beban kerja maka kinerja semakin meningkat . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan , perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Hapsari, dkk (2019). Dalam penelitian berjudul ” *The effects of workload and compensation on tax account representative performance mediating by public service level (case of the Indonesian tax office)*” , Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari 201 responden melalui kuesioner, observasi langsung terhadap objek yang diteliti dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan Metode analisis data kuantitatif untuk menguji tingkat signifikansi beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pajak. Hasil keseluruhan menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap tingkat pelayanan publik pegawai. Selain itu, tingkat pelayanan publik pegawai mempengaruhi kinerja account representative pegawai kantor pajak Indonesia. Artinya beban kerja berpengaruh meningkatkan pelayanan publik pegawai . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan , perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda .
- 3) Wisudawati & Pratama (2021). Dalam penelitian berjudul “*The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X* “ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres karyawan terhadap proses produksi di pabrik kelapa sawit PT X dengan kapasitas 600 ton/hari. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya

Aktivitas kerja yang dilakukan dengan sikap berdiri dalam waktu yang lama, monoton, terkena kebisingan dari mesin produksi dan banyaknya jam tambahan akan berdampak pada beban kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 4) Wibowo, dkk (2021). Dalam penelitian berjudul “ *The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar city* ” pada penelitian ini jumlah sampel yang dianalisis dalam analisis ini adalah 135 pekerja, dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja diketahui menjadi kekuatan pendorong dalam mengembangkan lingkungan kerja yang sehat dan pengaruhnya terhadap perubahan kinerja yang positif. Dianggap bahwa tidak semua beban kerja merugikan individu tetapi beban kerja yang diberikan akan memfasilitasi tujuan organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 5) Maulana & Risal (2022). Dalam penelitian berjudul “ *The effect of work motivation and workload on employee performance in regional research and development agency* ” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi peran motivasi kerja dan beban kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 pegawai pada Badan Litbang Daerah Kota

Palopo. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS . Hasil yang diperoleh pada pengujian Parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . artinya beban kerja dapat mendeskripsikan dan mengidentifikasi peran terhadap kinerja karyawan pada perusahaan . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 6) Menurut Ibriansyah, dkk (2022) yang berjudul “*Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Vale Indonesia*”. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil dari karyawan PT. Vale Indonesia Tbk. Luwu Timur-Sulawesi Selatan sebanyak 286 karyawan diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data deskriptif dan analisis data regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui variabel Kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan , perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda .
- 7) Menurut Mahendra, dkk (2022) yang berjudul “*Effects of Interpersonal Communication and Compensation on Employee Performance of PT Panen Jaya Sepasang Palembang*”. Sampel sebanyak 90 responden diperoleh dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, serta dianalisis dengan metode regresi linier berganda . Hasil penelitian menunjukkan bahwa

secara parsial masing-masing komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bermanfaat bagi PT Panen Jaya Sepasang Palembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor komunikasi interpersonal dan kompensasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 8) Menurut Danni & Bachri (2021) yang berjudul *“Analysis of The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance”*. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, yaitu penelitian yang menyoroti antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif (hubungan sebab akibat), yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel penelitian adalah sebanyak 36 responden yang merupakan karyawan di PT Sarana Daya Mandiri Banjarmasin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika ketiga faktor tersebut meningkat maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis penelitian diterima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 9) Menurut Sudiardhita dkk (2018) yang berjudul “*The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero)*“. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk dengan menggunakan kuantitatif dan pendekatan teknis analisis jalur (Path Analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jabatan non-manajerial di 24 kantor cabang di wilayah kerja Regional Kantor I meliputi Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten sebanyak 2.547 orang, dengan sampel penelitian ini sebanyak 346 responden dengan metode penelitian eksploratif yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan , perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda .
- 10) Menurut Saman, (2020) yang berjudul “*Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance*“. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pertambangan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Penelitian dilakukan terhadap 51 karyawan dengan analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama

mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda..

- 11) Menurut Erna Paramita dkk (2020) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero)*”. Data penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, yang berisi berbagai pernyataan yang berhubungan dengan variabel dipelajari. Subyek penelitian ini adalah seluruh staf sebanyak 40 orang di PT. Bank Mandiri (Persero), Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang dimoderasi. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan , perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 12) Menurut Siti dkk (2018) yang berjudul “*The Influence of Training, Empowerment, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Rachmat Jaya Sejati Gresik*”. Penelitian ini menggunakan kuantitatif metode. Populasi dan sampel adalah 35 karyawan PT Rachmat Jaya Sejati Gresik. Penelitian mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 13) Menurut Sufia dkk (2020) yang berjudul “*Effect of Organizational*

Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Famfit Bugar Nusantara”.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan jalur alat analisis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel karyawan secara purposive. Responden yang diseleksi hanya pegawai yang memiliki berstatus pegawai tetap dan memiliki masa kerja minimal 3 tahun di PT. Famfit Bugar Nusantara berjumlah 110 orang. Penelitian mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komitmen organisasinya, akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 14) Menurut Danni & Bachri (2021) yang berjudul “*Analysis of The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance*”. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, yaitu penelitian yang menyoroti antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif (hubungan sebab akibat), yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel penelitian adalah sebanyak 36 responden yang merupakan karyawan di PT Sarana Daya Mandiri Banjarmasin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika ketiga faktor tersebut meningkat maka secara langsung akan

berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis penelitian diterima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 15) Menurut Simatupang & Saroyeni (2018) yang berjudul “*The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. IOSR Journal of Business and Management*”. Penelitian ini dilakukan di General Biro Administrasi Rektorat Universitas Cenderawasih. Jumlah sampel berdasarkan sensus metode penelitian adalah 78 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai General Biro Administrasi Rektorat Universitas Cenderawasih, artinya semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji beban kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.