

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Faktor yang sangat penting mempengaruhi suatu perusahaan yaitu peranan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap perusahaan tersebut. Baik perusahaan milik negara maupun swasta dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik semaksimal mungkin. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan, menghasilkan produk dan layanan berkualitas, serta memenuhi harapan pelanggan dengan baik. Oleh karena itu, peran SDM menjadi sangat krusial dalam mewujudkan tujuan-tujuan tersebut.

SDM tidak hanya menjadi biaya operasional bagi perusahaan, tetapi juga menjadi sumber daya strategis yang mampu memberikan keunggulan kompetitif. Kualitas SDM dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan beradaptasi menjadi penentu utama dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis yang kompleks. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan terkait SDM, termasuk rekrutmen dan pemeliharaan bakat terbaik, pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, manajemen kinerja yang efektif, dan pembentukan budaya kerja yang positif. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengatasi masalah-masalah seperti tingkat beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi

karyawan, dan kesenjangan antara kompensasi yang diberikan dengan kontribusi yang diberikan.

SDM memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, mengimplementasikan kebijakan pemerintah, serta memberikan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat dalam konteks perusahaan milik negara. Perusahaan-perusahaan ini diharapkan menjaga transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang dimilikinya.

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu. Selain itu, kinerja juga menggambarkan pencapaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi (Silaen et al., 2021). Kinerja juga dapat dilihat dalam konteks yang lebih luas, yaitu pencapaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, kinerja mencerminkan kolaborasi dan sinergi di antara anggota tim untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya sekadar tentang pencapaian individu, tetapi juga tentang bagaimana kontribusi kolektif dari sekelompok orang dapat membawa organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sektor pertanian di wilayah Kabupaten Gianyar, sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi

Bali, Indonesia. Sebagai bagian integral dari struktur pemerintahan daerah, Kantor Dinas Pertanian memiliki peran strategis dalam mengembangkan, mengelola, dan memajukan sektor pertanian di kabupaten tersebut. Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar memainkan peran utama dalam mengoordinasikan kegiatan pertanian, termasuk peningkatan produksi, pengembangan teknologi, pemasaran hasil, serta pembinaan petani. Kantor ini juga mempromosikan pertanian berkelanjutan dan pengelolaan sumber daya alam yang bijaksana. Dengan fokus pada inovasi dan keberlanjutan, Kantor Dinas Pertanian berupaya meningkatkan kesejahteraan petani dan masyarakat setempat sambil mendukung ketahanan pangan nasional dan pembangunan ekonomi daerah.

Kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar merupakan faktor kunci dalam menjamin koordinasi yang efektif dalam berbagai kegiatan pertanian serta dalam mempromosikan praktik pertanian yang berkelanjutan dan inovatif di wilayah tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 2-3 orang pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dari berbagai bidang, seperti Bidang Subak, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, Bidang Perkebunan, Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, Bidang Penyuluhan, serta Bagian Umum, terungkap bahwa permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dipicu oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ketidaktepatan waktu dalam kedatangan yang mencerminkan kurangnya disiplin. Ketika pegawai tidak disiplin dalam hal waktu, ritme kerja harian yang telah direncanakan akan terganggu. Hal ini tidak hanya

memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga tim secara keseluruhan, karena pekerjaan yang saling bergantung tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Ritme kerja yang terganggu akan menciptakan ketidakseimbangan yang pada akhirnya menurunkan produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Di sisi lain, tekanan dari tenggat waktu yang semakin dekat sering kali membuat pegawai merasa terbebani. Tanpa manajemen waktu yang efektif, mereka mungkin akan merasa cemas dan tertekan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Tekanan ini diperparah oleh ketidakpastian terhadap kemampuan diri, yang sering dialami oleh beberapa pegawai di Dinas Pertanian Gianyar. Ketidakpastian ini muncul karena mereka merasa tidak cukup kompeten dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Rasa tidak percaya diri ini berujung pada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, bahkan kadang-kadang menyebabkan pekerjaan tertunda atau tidak selesai dengan standar yang diharapkan. Ketika pegawai merasa kurang kompeten, hal ini tidak hanya mempengaruhi kinerja mereka secara individu, tetapi juga berdampak pada suasana kerja secara keseluruhan. Rasa ketidakmampuan yang berlarut-larut akan memperburuk moral tim, menimbulkan stres, dan pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan, pelatihan, dan umpan balik yang konstruktif agar pegawai dapat mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan rasa percaya diri, dan pada akhirnya mampu berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kurangnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, terutama terkait adanya kesenjangan gaji antara pegawai THL dan pegawai yang sudah PNS, juga dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi ini sering kali membuat pegawai merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal. Ketika pegawai merasa bahwa upaya mereka tidak sebanding dengan imbalan yang diterima, mereka cenderung kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Beban kerja adalah kesenjangan antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan. Terjadi saat karyawan diberikan beberapa tugas, membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya. Karyawan merasa tertekan karena merasa tidak mampu menyelesaikan semuanya. Faktor ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Nataria et al., 2018). Beban kerja merupakan konsep yang sangat relevan dalam konteks pengelolaan SDM di berbagai organisasi. Hal ini terjadi ketika karyawan diberikan tanggung jawab atau tugas yang melebihi kapasitas atau waktu yang tersedia bagi mereka untuk menyelesaikannya dengan baik. Fenomena ini dapat terjadi karena berbagai faktor, termasuk peningkatan volume pekerjaan, kurangnya karyawan dalam suatu unit atau departemen, atau mungkin adanya perubahan dalam kebutuhan organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi sumber stres dan kelelahan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada produktivitas, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa terlalu dibeban

dengan tugas-tugas yang berat cenderung mengalami penurunan motivasi, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan risiko mengalami burnout.

Penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto et al., 2022) menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara parsial yang cukup akan mempengaruhi kinerja dimana dengan obyek karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack menunjukkan pengaruhnya sebesar 29,4% terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya itu rendah. Pengaruh rendah ini ditunjang karena Beban Kerja yang baik seharusnya sesuai dengan kemampuan karyawan. Begitupun dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Norawati et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Hasil ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja kondusif dan beban kerja sesuai dengan latar belakang pegawai maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya.

Self-efficacy mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk melakukan dan menangani tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Priyantono, 2017). Self-efficacy berfokus pada penilaian diri individu terhadap kemampuan mereka. Pentingnya self-efficacy terletak pada pengaruhnya terhadap jumlah usaha yang akan dilakukan oleh seseorang. Hal ini pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi adalah mereka yang mampu mencapai target yang ditetapkan, sehingga hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Sebaliknya, jika karyawan memiliki self-efficacy yang rendah, mereka akan merasa bahwa target yang diberikan merupakan beban, sehingga mereka tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Ardanti & Rahardja, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Ali et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat self-efficacy, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di bagian Marketing PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk area Surabaya. Self-efficacy memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih memperhatikan hal ini dengan memberikan pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan. Langkah ini dapat membantu karyawan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kiftiyah & Al Banin, (2023) memberikan hasil yaitu self-efficacy tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga tidak akan memengaruhi kinerja mereka. Namun, self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat efikasi diri pegawai di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga, semakin meningkat pula kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, jika kepercayaan diri pegawai tinggi, maka rasa kepuasan mereka terhadap kinerja diri mereka juga akan tinggi.

Kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas pekerjaan yang telah mereka lakukan

(Lamingrum et al., 2016). Pemberian kompensasi dapat terbagi menjadi dua jenis, yaitu finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sementara itu, kompensasi tidak langsung atau tunjangan merujuk pada imbalan finansial tambahan yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Kompensasi non-finansial melibatkan kepuasan yang didapat dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan kerja fisik (Soeriawibawa et al, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Mediaty et al., 2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan manajemen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Melati Bakery. Penelitian yang dilakukan oleh (Tolandang & Uhing, 2021) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan Balai Pelestarian Nilai Budaya telah memahami pentingnya kompensasi yang adil dan memadai sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan jasa yang diberikan, mereka mengakui nilai kontribusi yang diberikan oleh para pegawai dalam menjaga dan melestarikan warisan budaya bangsa.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Tingkat self-efficacy yang rendah juga menjadi fokus penting dalam dilakukannya penelitian ulang karena hal ini secara langsung berkaitan

dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang memotivasi pegawai bervariasi dan perlu dipahami lebih mendalam sehingga manajemen dapat merancang strategi yang tepat guna meningkatkan motivasi pegawai. Kompensasi juga menjadi aspek penting yang perlu dikaji ulang karena telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Melakukan penelitian ulang terhadap variabel beban kerja, *self-efficacy*, dan kompensasi akan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, variabel-variabel ini telah menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja di berbagai organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji kembali beban kerja, *self-efficacy*, dan kompensasi guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kontribusi mereka terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
- 2) Apakah pengaruh *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
- 3) Apakah pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1) Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran sebagai referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian serupa.

#### 2) Manfaat Praktis

##### a) Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen dan sumber daya manusia.

##### b) Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen terkait dengan Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja.

##### c) Bagi Universitas

Melalui penelitian ini, tujuan yang diharapkan adalah agar hasil penelitian dapat berfungsi sebagai sumber referensi yang sangat bermanfaat atau sebagai alat pembanding yang relevan dalam konteks bidang penelitian yang sesuai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal-Setting Theory* yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke yang diperbarui pada tahun 2019, adalah salah satu teori motivasi yang paling berpengaruh dalam psikologi organisasi dan manajemen. Teori ini menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu (Locke & Latham, 2019). Motivasi akan timbul dan menjadi kuat jika individu memiliki tujuan yang sulit atau tingkat kesulitan yang lebih tinggi dari suatu tujuan yang bersifat spesifik dibandingkan tujuan yang mudah atau tidak pasti, dikarenakan pada tujuan yang sulit terdapat muatan tantangan.

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) memiliki relevansi yang signifikan dengan penelitian tentang pengaruh beban kerja, *self-efficacy*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat mempengaruhi efektivitas *goal setting*. Teori ini menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja jika beban kerja tidak terlalu berat. Namun, jika beban kerja sangat tinggi atau tidak terkelola dengan baik, karyawan mungkin mengalami kelelahan atau stres, yang dapat mengurangi efektivitas tujuan yang ditetapkan. Sebaliknya, tujuan yang terukur dan realistis bisa membantu mengelola beban kerja secara lebih efektif. *Self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, juga sangat sesuai dengan *Goal*

*Setting Theory*. Teori ini mengemukakan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang dan lebih berkomitmen untuk mencapainya. Jika seorang pegawai percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan secara proaktif menyelesaikan tugas-tugas mereka. Begitupula dengan kompensasi atau imbalan yang merupakan faktor penting dalam *Goal Setting Theory*. Teori ini menunjukkan bahwa imbalan yang jelas dan relevan dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan. Dalam konteks kinerja pegawai, *Goal Setting Theory* menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik, menantang namun dapat dicapai, bersama dengan kompensasi yang sesuai dan *self-efficacy* yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja, *self-efficacy*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai akan memperoleh wawasan yang berharga dari *Goal Setting Theory*. Teori ini membantu memahami bagaimana tujuan yang ditetapkan mempengaruhi motivasi serta hasil kinerja.

### 2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja, baik yang melibatkan upaya fisik maupun mental, dan merupakan tanggung jawabnya (Mahawati et al, 2023). Setiap pekerjaan dapat menjadi beban bagi pelaksananya, dan setiap individu memiliki kapasitas unik dalam menangani beban kerja tersebut, yang bisa berupa beban fisik, mental, atau sosial. Koesomowidjojo (dalam Sari & Dewi, 2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan

yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat di ambil kesimpulan yaitu beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat di pegang dari sudut obyektif dan subjektif.

Pengukuran beban kerja merujuk pada suatu teknik yang dirancang untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan. Proses ini dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan berbagai teknik analisis, seperti teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya. Teknik-teknik ini bertujuan untuk menilai seberapa banyak dan seberapa efektif beban kerja yang ditangani, sehingga dapat dilakukan perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Melalui pengukuran ini, organisasi dapat memahami dengan lebih baik distribusi beban kerja di antara anggotanya, serta mengidentifikasi potensi masalah dan area yang memerlukan perhatian khusus. Dalam penelitian Kurnia et al., (2023) terdapat indikator-indikator dari beban kerja sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Target yang harus dicapai
- 3) Penggunaan waktu

Indikator dari beban kerja dalam penelitian Antari (2021) adalah:

- 1) Tuntutan tugas/pekerjaan

2) Usaha/tenaga

3) *Performance*

### 2.1.3 *Self-efficacy*

*Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap sejauh mana ia dapat memperkirakan dan menilai kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu (Azizah & Azizah, 2023). Hal ini mencakup keyakinan mengenai seberapa baik ia dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* juga mencerminkan tingkat kepercayaan individu pada kapasitasnya untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proses pencapaian tersebut, serta kemampuan untuk mempertahankan upaya yang diperlukan hingga tugas tersebut selesai dengan baik. Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi, ketekunan, dan performa individu dalam berbagai konteks pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. *Self-efficacy*, atau efikasi diri, sangat penting bagi setiap individu karena kepercayaan diri ini memungkinkan seseorang merasa yakin dalam melaksanakan dan mengatur tindakan yang diperlukan dalam situasi yang memiliki potensi baik. Lingkungan juga mempengaruhi efikasi diri, sehingga penting untuk mempertimbangkan area sekitar, seperti lingkungan sekolah, yang dapat mendukung pengembangan efikasi diri (Corry & Stella, 2018).

Indikator *self-efficacy* menurut Indrawati et al., (2014) meliputi hal-hal berikut:

1) Keyakinan pada kemampuan pribadi.

Pegawai merasa yakin akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas, dan mampu menggunakan peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Kemampuan lebih baik dari orang lain.

Pegawai merasa yakin bahwa kemampuannya dalam menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan dengan orang lain, memahami prosedur kerja dengan baik, dan tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.

3) Respons terhadap tantangan.

Pegawai merasa antusias ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan menantang, serta berusaha keras untuk menyelesaikannya.

4) Kepuasan dalam pekerjaan.

Pegawai merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan juga merasa puas ketika menemukan solusi untuk mengatasi hambatan yang muncul selama pelaksanaan tugas.

Dalam penelitian Agustin et al., (2021) menjelaskan indikator dari *self-efficacy* yaitu:

- 1) Tingkat (*level*) yaitu tingkat kesulitan suatu tugas saat individu merasa yakin atau mampu melaksanakannya.
- 2) Kekuatan (*strenght*) yaitu tingkat intensitas dari keyakinan atau harapan seorang individu terhadap kemampuannya sendiri.
- 3) Generalisasi, yaitu cakupan perilaku di mana individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya, serta bagaimana seseorang dapat

menerapkan pengalaman dan tugas sebelumnya saat menghadapi tugas atau pekerjaan baru.

#### **2.1.4 Kompensasi**

Kompensasi mencakup segala hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa fisik maupun non-fisik. Istilah ini juga mengacu pada seluruh bentuk penghargaan yang diperoleh seorang pekerja atas kontribusi atau hasil pekerjaannya dalam sebuah perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang, serta dapat diterima secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi sangat berkaitan erat dengan imbalan finansial yang diberikan berdasarkan hubungan kerja (Setyo Widodo et al., 2022).

Kompensasi merupakan keseluruhan dari berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan. Tujuan utama dari pemberian kompensasi ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan upaya dan pemikiran terbaik mereka demi kemajuan perusahaan (Arianty et al., 2024). Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang bekerja, yang pada gilirannya berkaitan langsung dengan efektivitas pencapaian tujuan karyawan serta efisiensi anggaran organisasi. Penentuan kompensasi yang tepat juga memainkan peran penting dalam memastikan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Dalam penelitian Handoko et al., (2021) menjelaskan indikator-indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Gaji.

Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2) Upah.

Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja.

3) Insentif.

Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar.

4) Tunjangan.

Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan.

5) Fasilitas.

Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya.

Sedangkan adapun indikator-indikator dari kompensasi dalam penelitian Syafrizal (2021) yaitu:

1) Gaji

2) Bonus

3) Insentif

4) Kompensasi tidak langsung (*fringebenefit*)

### 2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkunegara dalam Puspita & Widodo, (2020) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja secara simultan dalam aspek kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai, yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Perspektif lain dalam penelitian Marhandrie et al., (2024) Kinerja merupakan indikator utama dalam menilai sejauh mana pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sebagai tolok ukur prestasi individu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian penuh terhadap segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Ketika kinerja karyawan mengalami fluktuasi, terutama akibat kurangnya dorongan motivasi, dampaknya akan sangat dirasakan oleh perusahaan itu sendiri. Penurunan produktivitas yang terjadi akibat ketidakstabilan kinerja ini dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja mencerminkan tingkatan output yang dihasilkan oleh seorang individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil yang dicapai tidak hanya dinilai dari segi jumlah, tetapi juga dari segi mutu

pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini, kualitas dan kuantitas hasil kerja mencerminkan keberhasilan individu dalam mencapai target yang ditetapkan. Capaian tersebut dapat berupa hasil yang terukur, seperti jumlah unit yang diproduksi, maupun hasil yang tidak terukur secara langsung, seperti peningkatan kepuasan pelanggan atau perbaikan dalam proses kerja. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi yang tepat sangat penting untuk memastikan produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

Dalam penelitian Juliani et al., (2023) menjelaskan indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang tinggi tercapai melalui pemenuhan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, menghasilkan penghargaan serta kemajuan organisasi berkat peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Ketepatan waktu (*Pomptness*)

Keselarasan antara waktu penyelesaian pekerjaan dan target waktu yang telah ditetapkan sangat penting. Setiap pekerjaan harus diselesaikan sesuai rencana untuk memastikan tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

3) Inisiatif (*Initiative*)

Kesadaran diri untuk mengambil tindakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

4) Kemampuan (*Capability*)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Di antara berbagai faktor tersebut, kemampuan adalah aspek yang bisa diintervensi atau dikembangkan melalui pendidikan dan latihan.

5) Komunikasi (*Communication*)

Proses interaksi antara atasan dan bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Dalam penelitian Adji et al., (2022) juga terdapat indikator-indikator dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Pemahaman atas tupoksi

Pegawai perlu memahami terlebih dahulu tugas pokok dan fungsi masing-masing, serta melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

2) Inovasi

Memiliki inovasi yang konstruktif, mengkomunikasikannya kepada atasan, dan berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan.

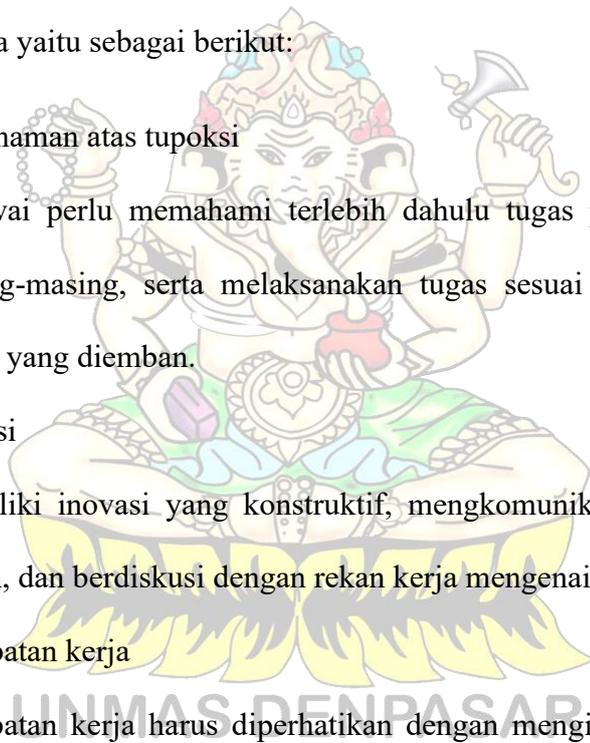
3) Kecepatan kerja

Kecepatan kerja harus diperhatikan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan.

4) Keakuratan kerja

Selain cepat, pegawai juga harus disiplin dalam menyelesaikan tugas. Mereka harus teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5) Kerjasama



Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja meliputi komunikasi yang efektif dan benar, serta kemampuan untuk menerima dan menghargai pendapat orang lain.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai beban kerja, *self efficacy*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang menjadi referensi penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2022) mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja rata-rata yang diterima oleh karyawan memang sudah tinggi, sehingga beban kerja lainnya yang didapat tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 103 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.
- 2) Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten

Bandung oleh Nugraha dan Rahmi (2024) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,334$  dan berada pada interval  $0,20-0,399$  yang termasuk kategori lemah, yang mana target pekerjaan dan standar pekerjaan menjadi penyebab utama beban kerja dengan kategori “Buruk”. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 99 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.

- 3) Penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji yang dilakukan oleh Kabakoran et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan tertinggi untuk *self-efficacy* adalah pengalaman sebelumnya yang telah membantu menyelesaikan pekerjaan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Rumah Sakit Labuang Baji di Makassar sedangkan penelitian ini

dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebas.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Amponsah et al. (2024) yang berjudul “*Navigating Academic Performance: Unravelling the Relationship Between Emotional Intelligence, Learning Styles, and Science and Technology Self-Efficacy Among Preservice Science Teachers.*” menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Academic Performance*, terutama untuk pria, yang menekankan pentingnya kepercayaan diri dalam pengajaran sains dalam menentukan kinerja akademik. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di *University of Ghana's School of Education* sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu populasi terdiri dari seluruh mahasiswa yang terdaftar dalam program *B.Sc. Education (Science)* di level 100, 200, 300, dan 400. dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebas.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Nata dan Perkasa (2023) mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD) Jakarta Timur menunjukkan hasil bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta PPD, Jakarta Timur sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 40 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2021) yang berjudul “*Executive Compensation and Corporate Performance of Energy Companies Around the World.*” Menunjukkan hasil bahwa *executive compensation* (kompensasi eksekutif) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, bahkan lebih besar dibandingkan kepemilikan saham. Ini menunjukkan bahwa insentif moneter bagi eksekutif lebih efektif dalam meningkatkan kinerja daripada kepemilikan ekuitas saja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu populasi pada penelitian terdahulu terdiri dari perusahaan energi berskala besar dengan total aset lebih dari US \$7 miliar. Penelitian ini berfokus pada perusahaan-perusahaan dari daftar S&P Global 250 Energy, dengan memilih 121 perusahaan di seluruh dunia. Ini termasuk 85 perusahaan dari WRDS (Wharton Research Data Services) dan 36 perusahaan dari CSMAR (China Securities Market), sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas

Pertanian Kabupaten Gianyar dengan 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Arifah et al. (2023) yang berjudul “*Employee Performance: Are Influencing of Self Efficacy, Locus of Control, Goal Orientation, and Compensation?*” menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di *Idea Business Partners Sharia Cooperative* di Jawa Timur sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 93 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel *self-efficacy* dan kompensasi sebagai variabel bebas.
- 8) Penelitian yang berjudul “*The Impact of Workload and Career Development with Compensation as an Intervening Variable on Employee Performance (Study at PT. SAIMINDONE)*” (Wusqo & Iqbal, 2023) menunjukkan hasil bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memediasi sebagian (secara parsial) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian.

Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Saimindone di Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 152 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.

- 9) Penelitian yang berjudul “*The Role of Career Development, Work Environment and Compensation in Improving Employee Performance Pt Bridgestone Tire Indonesia Bekasi*” (Suryanto & Ferry Cahaya, 2023) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Pt Bridgestone Tire Indonesia di Bekasi sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 71 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Abellia Permatasari & Siti Mujanah (2021) yang berjudul “*The Effect of Self Ability, Compensation, and*

*Self Efficacy on Employee Performance at Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company*” menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengimplikasikan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu mengoptimalkan kompensasi dan *self-efficacy* dengan memperhatikan kinerja karyawan serta memberikan penghargaan atas keterampilan dan prestasi kerja mereka. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Perusahaan Rizki Jaya Mulia di Sidoarjo sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 85 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Johan & Satrya (2023) mengenai *Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction* menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada semua karyawan yang bekerja di bank konvensional di Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 207 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.

12) Penelitian yang berjudul “*The Influence of Self Efficacy and Workload on Employee Performance*” yang dilakukan oleh Asraf et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dilakukan pada 250 karyawan Indomaret di seluruh pulau di Indonesia, termasuk Provinsi Lampung sebagai perwakilan Pulau Sumatra, Banjarmasin sebagai perwakilan Pulau Kalimantan, Kendari sebagai perwakilan Pulau Sulawesi, Jakarta sebagai perwakilan Pulau Jawa, dan Bali sebagai perwakilan pulau dari wilayah timur Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja dan *self-efficacy* sebagai variabel bebas.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat et al. (2023) yang berjudul “*The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance*” menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu

penelitian terdahulu dilakukan di PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut dengan populasi sebanyak 140 orang sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dengan 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Msuya & Kumar (2022) yang berjudul *"The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees"* menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu berlokasi di bank di wilayah Zona Tengah Tanzania sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat pula perbedaan jumlah populasi yaitu pada penelitian terdahulu terdapat sebanyak 417 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.

15) Penelitian berjudul *"Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance: The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors"* yang dilakukan oleh Sofiyan et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu

dengan penelitian ini yaitu sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah pekerja yang termasuk dalam generasi Milenial dengan 190 responden sedangkan pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar yang berjumlah 97 orang. Penelitian terdahulu menggunakan SEM untuk menguji hubungan antar variabel sedangkan penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebas.

- 16) Penelitian yang dilakukan oleh Raihan et al. (2023) yang berjudul “*Do Workload, Self-Efficacy, and Self-Esteem Affect Banking Employee Performance?*” menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk dan dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta reaksi emosional. Begitu pula dengan *self-efficacy* tentu akan memengaruhi keadaan karyawan, karena untuk menghadapi berbagai situasi dan kondisi didukung oleh pengalaman, sikap, dan kepercayaan diri mereka. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada populasinya yang mana populasi dari penelitian terdahulu adalah 63 karyawan customer service dan teller Bank X di Banjarmasin sedangkan pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar yang berjumlah 97 orang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu

sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan *self-efficacy* sebagai variabel bebas.

17) Penelitian yang berjudul “*The Influence of Compensation, Training, Competence, and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia*” oleh Nara Persada & Diana Nabella (2023) menunjukkan hasil bahwa kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f$  hitung  $150,761 > 2,70$   $f$  tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Luas Retail Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Terdapat juga perbedaan dalam populasi penelitian yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 93 populasi dan pada penelitian ini terdapat 97 populasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas.