

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Penulis sudah melakukan kajian pustaka berdasarkan teori–teori yang akan di ambil dari beberapa jurnal dan pemikiran dari penulis, guna untuk mendukung penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Berikut definisi, indikator dan faktor – faktor yang mempengaruhi yang berkaitan dengan variabel.

##### **2.1.1 Beban Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Beban Kerja**

Menurut Herawati, et al. (2023) *Workload is Excessive work can contribute to incidents as people often face sleep problems, feel depressed, anxious, restless, and nervous and become angry and reckless. The unmanaged workload can impact overall health, stress on the body, and mood and thoughts.* Pendapat tersebut menjelaskan bahwa beban kerja adalah Pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya insiden karena orang sering menghadapi masalah tidur, merasa tertekan, cemas, gelisah, dan gugup serta menjadi marah dan sembrono. Beban kerja yang tidak terkelola dapat berdampak pada kesehatan secara keseluruhan, stres pada tubuh. Herawati, et al. (2023) Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan

sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Koesomowidjojo, (2020) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Badrianto, et al.(2023) *Workload is a condition of work with job descriptions that must be completed by a certain time limit*. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa beban kerja adalah merupakan suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Badrianto, et al.(2023). Sedangkan Menurut Husen, et al. (2021) tanggung jawab yang di berikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

**Tabel 2. 1**  
**Definisi Beban Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Beban Kerja
1	2023	Herawati, et al.	beban kerja adalah Pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya insiden karena orang sering menghadapi masalah tidur, merasa tertekan, cemas, gelisah, dan gugup serta menjadi marah dan sembrono.
2	2023	Badrianto, et al.	beban kerja adalah merupakan suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
3	2021	Husen, et al.	tanggung jawab yang di berikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.
4	2020	Fransiska & Tupti	Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang
5	2020	Koesomowidjojo	Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Sumber : Data diolah peneliti

Dari beberapa pengertian diatas peneliti mengambil definisi menurut Koesomowidjojo, (2020) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan

jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. dan dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Beban Kerja**

Suwanto & Priansa (2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

##### **1. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- a. Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.
- b. Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- c. Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu

konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.

- d. Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

- a. Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.
- b. Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan

### **2.1.1.3 Indikator Beban Kerja**

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel berikut:

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Beban Kerja**

<b>Herawati, H., et al., (2023)</b>	<b>Fransiska &amp; Tupti (2020)</b>	<b>Koesomowidjojo (2020)</b>	<b>Badrianto, et al. (2023)</b>	<b>Husen, et al., (2021)</b>
1. <i>Can achieve the target</i> 2. <i>Break time can be used well</i> 3. <i>Work facilities can support work activities</i> 4. <i>Company work standards can be achieved, Quality of work produced</i>	1. Volume pekerjaan 2. Kompleksitas pekerjaan 3. Tekanan Waktu	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus di capai	1. <i>Effective working hours</i> 2. <i>Eductional backgrounds</i> 3. <i>Type of work</i>	1. Banyaknya pekerjaan yang diberikan 2. Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan 3. Ketidacukupan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan 4. Pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Sumber : Data diolah peneliti

Dari beberapa Indikator yang ada pada tabel 2.2 di atas, penulis memilih indikator beban kerja Menurut Koesomowidjojo (2020) karena indikator tersebut memiliki keterkaitan yang lebih relevan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Definisi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dahlia (2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serang, et al., (2023) *Compensation also refers to all rewards or money received by an employer/employee for the results of a company's services or in the form of money or products.* Pendapat tersebut menjelaskan Kompensasi juga mengacu pada semua imbalan atau uang yang diterima oleh pemberi kerja/pegawai atas hasil jasa suatu perusahaan atau dalam bentuk uang atau produk. Serang, et al., (2023) Ariani & Harsono (2023) *compensation is reciprocal benefits given by the company in the form of financial and nonfinancial benefits to the employees for their services in dedicating time, energy and mind to the company to achieve corporate objectives* Pendapat tersebut menjelaskan Kompensasi merupakan imbalan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan berupa imbalan finansial dan non finansial

kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam mendedikasikan waktu, tenaga dan pikirannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ariani & Harsono (2023) Khatun, et al., (2023) *Impact of development opportunities and compensation on employee retention: A comparative study on banking industry of Bangladesh. European Journal of Management and Marketing Studies*. Pendapat tersebut menjelaskan Dampak peluang pengembangan dan kompensasi terhadap retensi karyawan: Sebuah studi perbandingan pada industri perbankan Bangladesh. Jurnal Studi Manajemen dan Pemasaran Eropa. Khatun, et al., (2023) Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan masing-masing tenaga kerja terhadap pencapaian perusahaan.

**Tabel 2. 3**  
**Definisi Kompensasi**

No	Tahun	Sumber&Referensi	Definisi Kompensasi
1	2023	Ariani, et al.,	Kompensasi merupakan imbalan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan berupa imbalan finansial dan non finansial kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam mendedikasikan waktu, tenaga dan pikirannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2	2023	Khatun, et al.,	Dampak peluang pengembangan dan kompensasi terhadap retensi karyawan: Sebuah studi perbandingan pada industri perbankan Bangladesh. Jurnal Studi Manajemen dan Pemasaran Eropa.
3	2023	Serang, et al.,	Kompensasi juga mengacu pada semua imbalan atau uang yang diterima oleh pemberi kerja/pegawai atas hasil jasa suatu perusahaan atau dalam bentuk uang atau produk.
4	2022	Dahlia	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan
5	2019	Hasibuan	Menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

No	Tahun	Sumber&Referensi	Definisi Kompensasi
			langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

*Sumber : Data diolah peneliti*

Dari beberapa pengertian diatas peneliti mengambil definisi Menurut Dahlia (2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. dan dapat disimpulkan kompensasi merupakan upaya apresiasi ataupun timbal balik dari perusahaan terhadap karyawan yang telah berkontribusi lebih terhadap perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan. Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.
4. Biaya Hidup Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.
5. Kondisi Perekonomian Nasional Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

### 2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa indikator kompensasi menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel berikut:

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Kompensasi**

Dahlia (2022)	Hasibuan (2019)	Serang, et al., (2023)	Ariani & Harsono. (2023)	Khatun, et al., (2023)
1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. fasilitas	1. pendapatan dan gaji 2. Fasilitas dan tunjangan	1. <i>wages and salaries</i> 2. <i>insurance benefits</i> 3. <i>health</i>	1. <i>training,</i> 2. <i>health insurance,</i> 3. <i>employment insurance, and</i>	1. <i>Amount of Salary and Income</i> 2. <i>Tunjangan dan</i>

	3. keseimbangan kompensasi internal 4. keseimbangan kompensasi internal 5. kepuasan karyawan	4. <i>payments made while not working</i> 5. <i>pension compensation.</i>	4. <i>wage</i>	3. <i>Employee Satisfaction</i> 4. <i>Industry Comparison</i>
--	--	--	----------------	--

Sumber : Data diolah peneliti

Dari beberapa Indikator yang ada pada tabel 2.4 di atas, penulis memilih indikator kompensasi Menurut Dahlia (2022) karena indikator tersebut memiliki keterkaitan yang lebih relevan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kompensasi yang harus diterima karyawan yaitu terdapat empat indikator yaitu :

1. Gaji/Upah merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.
2. Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

## 2.1.4 Produktivitas Karyawan

### 2.1.4.1 Definisi Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. Mahawati, et al., (2021), “Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu”. Menurut Yusuf (2019), produktivitas karyawan adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Badrianto & Widia (2023). *Work productivity is the ability to get the maximum benefit from the available facilities and infrastructure by producing optimal Output and Input. This means that work productivity is the achievement of the target of a job carried out by employees with the time determined by the company.* Pendapat tersebut menjelaskan Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal. Artinya produktivitas kerja adalah tercapainya target suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Badrianto & Widia (2023). Menurut Zebua & Chakim (2023) *Work productivity plays an important role in determining the continuity of the company. Employee productivity is a comparison between employee participation per unit time and the results achieved* Pendapat tersebut menjelaskan Produktivitas kerja memegang peranan penting dalam menentukan kelangsungan perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara partisipasi karyawan per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Zebua & Chakim (2023) Menurut Morgan, et al., (2021). *Productivity is the total factor productivity of employees within a specific time in an organization. It is a measure of quality, quantity, time, and efficiency of employees, machines, and the factory system, etc., in converting inputs into useful outputs.* Pendapat tersebut menjelaskan Produktivitas adalah total faktor produktivitas karyawan dalam waktu tertentu dalam suatu organisasi. Ini adalah ukuran kualitas, kuantitas, waktu, dan efisiensi karyawan, mesin, dan sistem pabrik, dll., dalam mengubah masukan menjadi keluaran yang berguna. Morgan, et al., (2021).

**Tabel 2. 5**  
**Definisi Produktifitas Karyawan**

No	Tahun	Sumber & Referensi	Definisi Produktivitas Karyawan
1	2023	Zebua & Chakim	Produktivitas kerja memegang peranan penting dalam menentukan kelangsungan perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara partisipasi karyawan per satuan waktu dengan hasil yang dicapai.
2	2023	Badrianto & Widia	Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal
3	2021	Morgan, et al.,	Produktivitas adalah total faktor produktivitas karyawan dalam waktu tertentu dalam suatu organisasi. Ini adalah ukuran kualitas, kuantitas, waktu, dan efisiensi karyawan, mesin, dan sistem pabrik, dll., dalam

No	Tahun	Sumber & Referensi	Definisi Produktivitas Karyawan
			mengubah masukan menjadi keluaran yang berguna.
4	2021	Mahawati, et al.,	Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu”.
5	2019	Yusuf	Produktivitas karyawan adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan pengertian para ahli di atas peneliti mengambil definisi Menurut Yusuf (2019), produktivitas karyawan adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Produktivitas Karyawan**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

Menurut Anoraga & Busro (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan

3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

#### 2.1.4.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator produktivitas menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel berikut:

**Tabel 2. 6**  
**Indikator Produktivitas Karyawan**

Mahawati, et al., (2021)	Yusuf (2019)	Badrianto & Widia (2023)	Zebua & Chakim (2023)	Morgan, et al., (2021)
1. Motivasi 2. Keterampilan dan kemampuan	1. pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap	1. <i>work quality</i> 2. <i>punctuality</i>	1. <i>volume of unit</i> 2. <i>quality, achievemens,</i>	1. <i>quality</i> 2. <i>quantity</i> 3. <i>time</i>

3. Tingkat Pendidikan		3. <i>working quantity</i>		4. <i>efficiency of employees</i>
4. Kesehatan fisik dan mental		4. <i>cooperative attitude</i>		

Sumber : Data diolah peneliti

Dari beberapa Indikator yang ada pada tabel 2.6 di atas, penulis memilih indikator produktivitas karyawan Menurut Yusuf (2019) karena indikator tersebut memiliki keterkaitan yang lebih relevan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar produktivitas karyawan yang mengalami penurunan dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.

4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

### 2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulisan melakukan penelitian, selanjutnya penulisan membaca dan mempelajari penelitian terdahulu untuk menjadi acuan atau menjadi relasi untuk mengembangkan penelitian menjadi penelitian baru. Maka dari itu, dapat di bandingkan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 7**  
**Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Beban Kerja dan Kompensasi Produktivitas Karyawan**

No	Penulis/Tahun	Judul	Persamaan dan perbedaan
1	Farah (2022)	Pengaruh Beban kerja,Stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pada PT. Zurich Asuransi Indonesia. Tbk	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 yang sama ( Beban Kerja) Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
2	Putri (2020)	Pengaruh antara <i>Job Insecurity</i> dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 yang sama ( Kompensasi ) Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
3	Rahmawati & Diah (2022)	Pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 yang sama ( Kompensasi) Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
4	Nadzirah, et al., (2018)	Analisa Penerapan Alat Pelindung Diri (APD) Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Pendekatan	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel Y yang sama ( Produktivitas Karyawan )

No	Penulis/Tahun	Judul	Persamaan dan perbedaan
		Ergonomi Parsipatori Di Percetakan	Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
5	Puspitawati, et al., (2023)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intetion</i> Karyawan di JNE Denpasar utara	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X2 yang sama Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable Y yang berbeda dengan penelitian penulis
6	Widayati & Yunia (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnnover Intention</i>	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 yang sama ( Kompensasi) Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
7	Rahmawati & Diah (2022)	Pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 yang sama Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
8	Darmasari (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	Persamaan : penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel X1 dan Y Perbedaan : penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda
8	Nisa, et al., (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 yang sama ( Beban Kerja) Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
9	Putri, et al., (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Empat Saudara Manado	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 yang sama ( Beban Kerja) Perbedaan : peneliti ini menggunakan Variable berbeda dengan penelitian penulis
10	Greenhaus Leiter (2023)	<i>The Impact of Workload and Compensation on Employee Productivity: A Meta-Analysis</i>	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X2 dan Y yang sama ( Beban Kerja, Kompensasi, Produktivitas Karyawan) Perbedaan : Berbeda tempat penelitian
11	Harrison dan Duarte (2022)	<i>The Mediating Role of Work-Life Balance Between Workload and Employee Productivity</i>	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1,X2 dan Y yang sama ( Beban Kerja, Kompensasi, Produktivitas Karyawan) Perbedaan : Berbeda tempat penelitian

Sumber : Diolah oleh peneliti

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka teori yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka kerja ini merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu penting. Artinya kerangka tersebut merupakan penjelasan sementara mengenai gejala-gejala yang menjadi pokok permasalahan berdasarkan teori yang telah diteliti oleh peneliti.

Bedasarkan landasan teori dan penelitian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel terkait, Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan teori yang saling berkaitan antara satu sama yang lain dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Untuk menjelaskan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan Hipotesis.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu tingkatan pekerjaan itu sendiri yang sanggup atau tidak para karyawan menerima pekerjaan tersebut dan jangan juga terpaksa menerima pekerjaan itu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengenai Beban Kerja sebagai Variabel (X1) adalah Kondisi Pekerjaan, Target yang harus di capai, dan penggunaan waktu kerja.

Beban kerja yang di alami karyawan juga dapat mengalami suatu kesalahan dalam pekerjaannya. Dalam mengalami kesalahan saat bekerja itu mendapatkan

teguran keras ataupun juga SP (Surat peringatan) yang mengalami kecemasan yang melibatkan penurunan Kompensasi/Upah/Gaji yang akan di kurangi oleh atasan karyawan. Dari indikator itu menimbulkan penurunan Kompensasi saat bekerja.

Kompensasi dan produktivitas karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling menguatkan. Memberikan kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

Produktivitas karyawan merupakan mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya manusia oleh suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas karyawan diukur dengan membandingkan hasil atau output yang dihasilkan oleh karyawan dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

### **2.2.1 Teori Keterkaitan**

### **2.2.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Menurut Sears (2022), Terlalu banyak membebani karyawan dengan pekerjaan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya justru menurunkan produktivitas. Menurut Bloom (2023) Memberikan otonomi kepada karyawan dalam mengatur beban kerja mereka sendiri dapat meningkatkan produktivitas hingga 20%

Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi,

volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

**H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.**

Maka dari itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan yang di gambarkan di bawah ini :



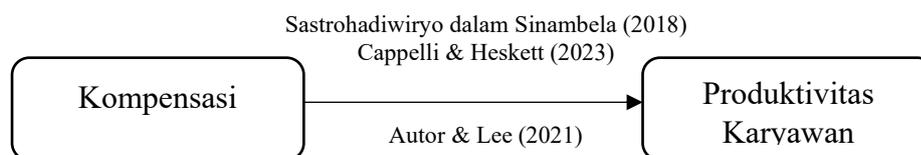
**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

### 2.2.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono & Sinambela (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Cappelli dan Heskett (2023) kompensasi yang kompetitif dan adil memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas karyawan. Para peneliti menemukan bahwa peningkatan gaji rata-rata 10% dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 5%. Menurut Autor & Lee (2021) kesenjangan upah yang lebar dapat menyebabkan demotivasi dan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

**H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.**

Maka dari itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan yang di gambarkan di bawah ini :



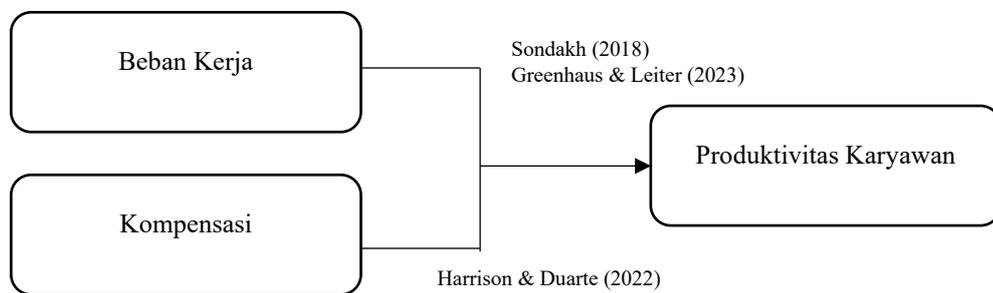
**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan**

**2.2.4 Hubungan Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

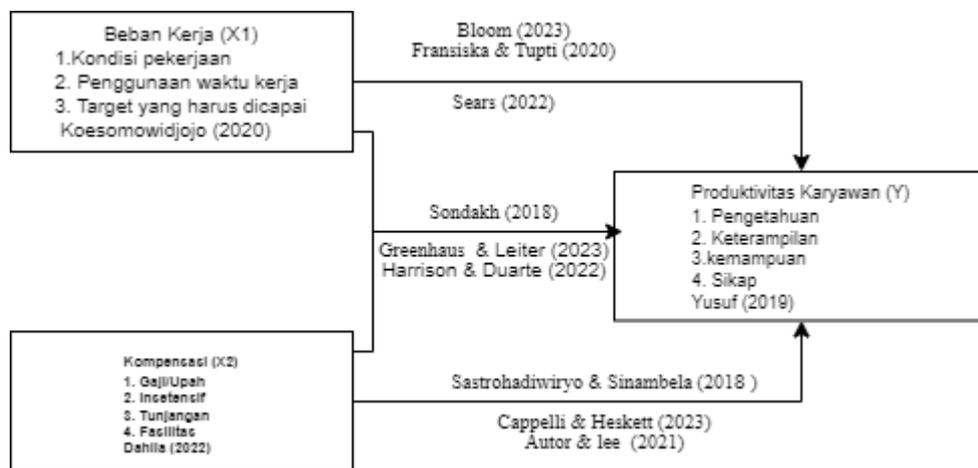
Sondakh (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Menurut Greenhaus & Leiter (2023) beban kerja yang berlebihan dan kompensasi yang tidak adil dapat menurunkan produktivitas karyawan. Para peneliti menemukan bahwa peningkatan beban kerja sebesar 1 standar deviasi dapat menurunkan produktivitas karyawan hingga 0,3 standar deviasi. Menurut Harrison & Duarte (2022) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang adil dapat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

**H3 : Diduga Beban Kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Keryawan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.**

Maka dari itu dapat dikatakan bahwa terdpat pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan yang di gambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. 3**  
**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan**



Sumber : Diolah oleh peneliti

**Gambar 2. 4**  
**Paradigma penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Dari hasil pembahasan kerangka teori diatas maka penelitian ini diperlukan adanya sebuah hipotesis untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel independent dari variabel dependent. Menurut Fraenkel dan Wallen Sebagaimana dikutip dari buku Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (2021) karya Darwin, et al., Fraenkel dan Wallen mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak dihipotesiskan, tetapi dijabarkan berdasarkan uraian secara deskriptif. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua dan seterusnya dapat dihipotesiskan. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut :

- H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung..
- H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.
- H3 : Diduga Beban Kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.