

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:198) Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Basuki (2019) Kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Sari et al., (2020) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Kurniawan (2022) Kompensasi adalah prestasi dari perusahaan terhadap karyawan karena pemakaian tenaga ataupun jasa oleh tenaga pegawai kepada industri.

Tabel 2.
Definisi Kompensasi

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Hasibuan (2019:198)	Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan
2	Basuki (2019)	Kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan

		imbalan-imbalan financial (<i>financial reward</i>) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.
3	Sari et al., (2020)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan
4	Kurniawan (2022)	Kompensasi adalah prestasi dari perusahaan terhadap karyawan karena pemakaian tenaga ataupun jasa oleh tenaga pegawai kepada industri.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan uraian pengertian kompensasi menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan teori menurut Hasibuan (2019:198) yang mendefinisikan kompensasi diatas merujuk pada semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi.

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja. 14

4. Stabilitas Karyawan.

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) 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.

2.1.1.4. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020), secara umum terdapat beberapa indikator pemicu, antara lain sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang dibayar teratur kepada pegawai dan mempunyai jaminan yang pasti

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawai, karena pegawai tersebut diakui telah ikut serta dengan sangat bagus untuk mencapai tujuan instansi

3. Insentif

Insentif yaitu kompensasi yang telah diberikan hanya kepada pegawai tertentu, karena bisa memberikan keberhasilan prestasi di atas standar.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah finansial atau nonfinansial tambahan yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai, transportasi, uang pensiunan, dan lain-lain.

Sedangkan, Menurut Basuki (2019) indikator-indikator kompensasi antara lain:

1. Tunjangan

Tunjangan adalah uang tambahan atau keuntungan lain yang diberikan kepada seseorang di luar gaji pokoknya.

2. Insentif

Insentif adalah hadiah atau dorongan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok untuk mendorong perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana atau layanan yang disediakan untuk memudahkan atau mendukung aktivitas tertentu.

Tabel 2.2
Indikator Kompensasi

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Hasibuan (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas
2	Basuki (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan 2. Insentif 3. Fasilitas

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan indikator mengenai kompensasi pada tabel 2.2 diatas, maka penulis menetapkan dan menggunakan indikator dari Hasibuan (2020) yaitu gaji, tunjangan, insentif, fasilitas.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Definisi Beban Kerja

Menurut Malino (2020) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Suwatno Dalam Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara

sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Yulistiyono (2021 : 61) Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik, beban mental, dan dapat dilihat dari segi objektif dan subjektif.

Tabel 2.3
Defenisi Beban Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Malino (2020)	Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
2	Vanchapo (2020)	Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.
3	Suwatno Dalam Budiasa (2021:30)	Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.
4	Yulistiyono (2021: 61)	Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik, beban mental, dan dapat dilihat dari segi objektif dan subjektif

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan uraian pengertian kompensasi menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan teori menurut Suwatno Dalam Budiasa (2021:30) yang mendefinisikan Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni :

1. Faktor eksternal: Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai "wring stressor") meliputi:
 - a. Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja.
2. Faktor internal: Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai "strain," dan tingkat beratnya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup:
 - a. Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.1.2.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Suwatno dalam Budiasa (2021:30) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Jam kerja efektif

Pegawai/karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

2. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi maupun keahlian pegawai

Sedangkan, indikator Beban Kerja yang disampaikan oleh Nadialista Kurniawan (2021), yaitu:

1. Fokus yang ingin dicapai

Hal ini berkaitan pada kearifan tunggal perihal fokus pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Norma kerja

Norma kerja dapat dijadikan tolak ukur kesuksesan atau kekecewaan perwakilan dalam menyempurnakan pekerjaan. Sehingga norma kerja dapat dijadikan alasan untuk mensurvei pelaksanaan yang representatif.

3. Tugas

Tugas yang dimaksud mencakup dua hal, ialah tugas khusus yang berhubungan pada tempat kerja individu, misalnya desain area kerja, kondisi area kerja, dll. Sementara itu, tugas yang berbeda dikaitkan dengan kesehatan emosional, yaitu: tanggung jawab, perwakilan perasaan, dll.

Tabel 2.4
Indikator Beban Kerja

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Suwatno dalam Budiasa (2021:30)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja efektif 2. Latar belakang pendidikan 3. Jenis pekerjaan yang diberikan
2	Nadialista Kurniawan (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus yang ingin dicapai 2. Norma kerja 3. Tugas

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan indikator mengenai bebam kerja pada tabel 2.2 diatas, maka penulis menetapkan dan menggunakan indikator dari Suwatno Dalam Budiasa (2021:30) yaitu jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Samsuddin (2020:75) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan, menjalankan kewajiban atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Ariyanto et al., (2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras atau ukuran keberhasilan karyawan, dan karena karyawan memiliki kualifikasi yang tepat seperti produktivitas, mereka dapat mencapai hasil yang sangat baik atau memenuhi peran dan tanggung jawabnya.

Menurut Sitinjak et al., (2021) Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi persyaratan suatu tugas, dan tujuan tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu atau pada waktu yang ditentukan tidak lebih lama dari waktu yang telah ditentukan, sehingga tujuan tersebut sesuai dengan etika dan moral perusahaan.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2020	Samsuddin (2020:75)	Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan, menjalankan kewajiban atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2	2021	Mangkunegara dalam Maryati (2021:9)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
3	2021	Menurut Ariyanto et al., (2021)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras atau ukuran keberhasilan karyawan, dan karena karyawan memiliki kualifikasi yang tepat seperti produktivitas, mereka dapat mencapai hasil yang sangat baik atau memenuhi peran dan tanggung jawabnya
4	2021	Menurut Sitinjak et al., (2021)	Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi persyaratan suatu tugas, dan tujuan tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu atau pada waktu yang ditentukan tidak lebih lama dari waktu yang telah ditentukan, sehingga

			tujuan tersebut sesuai dengan etika dan moral perusahaan.
--	--	--	---

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan uraian pengertian kinerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan teori menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:9) yang mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Mangkunegara (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (penfidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

3. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu atau dapat membedakan individu yang satu dengan yang lain.

4. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai satu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemampuan untuk bekerja keras, Karwna kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

5. Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan pegawai yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan, peralatan, dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi

2.1.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan, Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas

kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

5. Kemandirian

Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Tabel 2.6
Indikator Kinerja

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Mangkunegara dalam Maryati (2021:15)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab
2	Yulianto (2020:9)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Berdasarkan indikator mengenai bebam kerja pada tabel 2.5 diatas, maka penulis menetapkan dan menggunakan indikator dari Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.7
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Hong Soon Kim, SooCheong (Shawn) Jang (2020)	<i>The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry</i>	Penelitian ini menemukan bahwa meningkatkan kompensasi karyawan dapat membawa manfaat ekonomi dalam hal kinerja restoran.	Persamaan: Variabel X1 kompensasi, Variabel Y kinerja Perbedaan: Tidak ada variabel X2
2	Anoop Patiara, Ying Wang (2020)	<i>Leadership, manager compensation and benefits, and department performance: Evidence from high-end hotels in Australia</i>	Pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja departemen. Pengaruh mediasi bersifat parsial untuk dimensi kinerja finansial dan non finansial. Namun, kompensasi dan tunjangan mampu sepenuhnya memediasi transformasi tersebut pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja berkelanjutan.	Persamaan : Variabel Y Kinerja Perbedaan : Variabel X1 Kepemimpinan dan Variabel X2 Kompensasi
3	Nor Farzana Syaza Jeffri, Dayang Rohaya, Awang Rambli	<i>Impact of lead compensation on frequency stability and discharge performance of BLAST ARE energy storage ceramics</i>	Penguapan timbal tidak dapat dihindari selama proses sintering pada antiferroelektrik berbasis Pb, dan kompensasi timbal sangat penting untuk mencapai kinerja yang diinginkan..	Persamaan: X1 variabel Kompensasi, Y kinerja Perbedaan: X2 stabilitas frekuensi
4	Bing Zhou, Yumeng Li, Fangcheng Sun, Zhongguo Zhou	<i>Executive compensation incentives, risk levels and corporate innovation</i>	Kompensasi nampaknya lebih menarik, dan secara efektif dapat mendorong mereka untuk terlibat dalam	Persamaan: Variabel X1 kompensasi eksekutif, variabel X2 tingkat risiko

			kegiatan inovasi yang berisiko. Karena itu, meningkatkan kompensasi moneter, seperti penerapan sistem gaji tahunan, dapat meningkatkan kesejahteraan secara signifikan tingkat masukan inovasi.	Perbedaan: variabel Y Inovasi Perusahaan
5	Mohamad Almansa Fitra , Indrayani , Andykhatri , Syahril , Hasudungan Hutasoit , I Wayan Catra Yasa	<i>Effect Of Workload, Compensation And Employee Commitment To The Employees Performance Of Public Works And Spatial Arrangements Office Of Karimun District</i>	Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Besarnya pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar -0,302 atau -30,2%, artinya peningkatan beban kerja yang tidak signifikan menurunkan kinerja pegawai sebesar 30,2%	Persamaan: Variabel Y kinerja Perbedaan: Variabel X1Beban Kerja, X2 Kompensasi dan Variabel Z Komitmen
6	Ahmad et al. (2024)	<i>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo</i> <i>Metode:</i> <i>Analisis Regresi Linear</i> <i>Sampel:</i> <i>Sampel berjumlah 48 orang</i>	Variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Tingkat beban kerja yang tinggi cenderung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Dalam konteks ini, variabel beban kerja mampu menjelaskan sekitar 34,5% dari variasi dalam kinerja karyawan, sementara 65,5% sisanya dipengaruhi oleh	Persamaan: Pada penelitian ini penarikan sampel menggunakan metode sensus. Perbedaan: Penelitian ini hanya meneliti variable beban kerja sedang peneliti menambahkan variabel kompensasi pada penelitian yang peneliti lakukan.

			faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian, seperti stres kerja dan kedisiplinan kerja.	
7	Rafli Andhika Pratama ,Achmad Joyce Jacinta Rares, Novva Novita Plangiten	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Metode: Analisis regresi linier Sampel : 50 responden.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja pegawai, sehingga semakin baik penerapan kompensasi, semakin baik pula kinerja pegawai.	Persamaan : Variabel X1 Kompensasi, Variabel Y Kinerja Perbedaan: Tidak ada Variabel X2
8	Tita Rachtawati Santanu, Amaliyah Fira Madhani	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express) Meode: metode kuantitatif dengan sifat deskriptif dan pendekatan asosiatif. Sampel: 33 responden	Stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh hubungan cukup kuat/cukup erat yaitu sebesar $r = 0,591$. Itu uji koefisien determinasi atau R square sebesar 0,420 yang artinya 42% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan variabel beban kerja.	Persamaan: Variabel X2 Beban Kerja, Variabel Y Kinerja Perbedaan: Variabel X1 Stes Kerja
9	Alfian , Randa Guswinta	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok	Hasil penelitian menunjukkan bahwa santunan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tarok Lubuk. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	Persamaan: Variabel X1 Kompensasi, Variabel X2 Beban Kerja, Variabel Y Kinerja

		<p>Metode: Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t</p> <p>Sampel: 50 Responden</p>	<p>karyawan di Puskesmas Tarok Lubuk. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi diterima, dan beban kerja ditolak.</p>	
10	Yadi Maryadi, Yulia Misrania	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang</p> <p>Metode: uji analisis regresi linier sederhana</p> <p>Sampel: 55 responden</p>	<p>Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai.</p>	<p>Persamaan: Variabel Y Kinerja</p> <p>Perbedaan: Variabel X1 Lingkungan Kerja</p>

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir akan menjelaskan secara teoritis tentang hubungan antara beberapa variabel yang akan diteliti. Sebuah struktur konseptual yang digunakan untuk memahami dan menganalisis masalah, fenomena, atau topik tertentu secara sistematis.

Kinerja pegawai mencakup beragam aspek, baik yang dapat diukur secara langsung maupun tidak. Secara langsung, kinerja sering kali terlihat dari produktivitas dan hasil kerja yang dapat diobservasi atau dihitung, seperti jumlah

penjualan, proyek yang diselesaikan, atau target yang tercapai. Namun, ada juga aspek kinerja yang tidak selalu mudah diukur atau diamati secara langsung, seperti kreativitas dalam menciptakan solusi baru, inovasi dalam mengembangkan produk atau layanan, atau penemuan prosedur kerja yang lebih efisien yang dapat menghemat waktu dan sumber daya.

Ketika kinerja pegawai baik, dampak positifnya terhadap keseluruhan organisasi dapat dirasakan. Perusahaan cenderung mencapai hasil yang lebih baik, menciptakan keunggulan kompetitif, dan meraih kesuksesan yang lebih besar. Kinerja pegawai yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja kolektif dalam organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat kesalahan, dan bahkan kerugian finansial bagi perusahaan.

Menurut Muslimin & Razak (2023) Kompensasi dan beban kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Di sisi lain, beban kerja mencakup jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus ditangani oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres

dan kelelahan, sementara beban kerja yang rendah dapat mengakibatkan kebosanan dan kurangnya motivasi.

Kedua faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

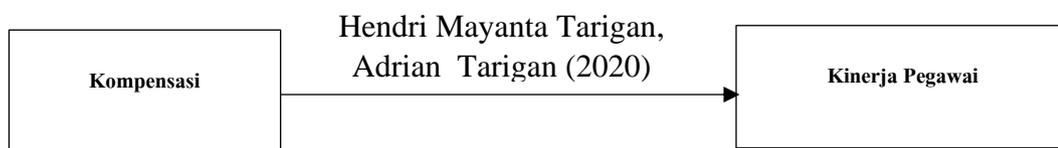
Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan analisis terhadap kompensasi seperti penelitian Manurung & Tanjung (2021) secara parsial, kompensasi, kedisiplinan, dan beban kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dan beban kerja seperti penelitian Nabawi (2019) bahwa beban kerja terbukti berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Berdasarkan penjelasan diatas, manajemen yang efektif dari faktor-faktor ini menjadi krusial bagi Perusahaan/intansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Mayanta Tarigan, Adrian Tarigan (2020), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Tuan Rondahaimpamatang Raya” Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya. Pada Buku Human Resource Management: Theory and Practice"yang ditulis oleh John Bratton dan Jeffrey Gold

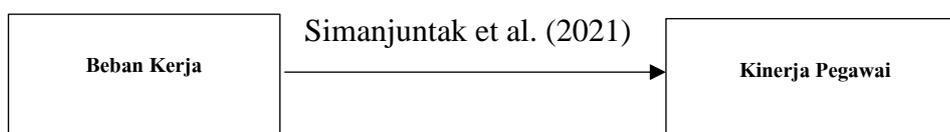
tentang manajemen sumber daya manusia, termasuk kompensasi dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak et al. (2021) secara spesifik, beban kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Ini berarti bahwa semakin besar beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, semakin baik kinerja mereka dalam perusahaan tersebut. Dalam buku *Workload, Performance, and Quality of Life: A Comprehensive Overview* yang ditulis oleh Emily A. Davis tinjauan komprehensif tentang bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja dan kualitas hidup pegawai, serta memberikan rekomendasi untuk pengelolaan beban kerja yang efektif.

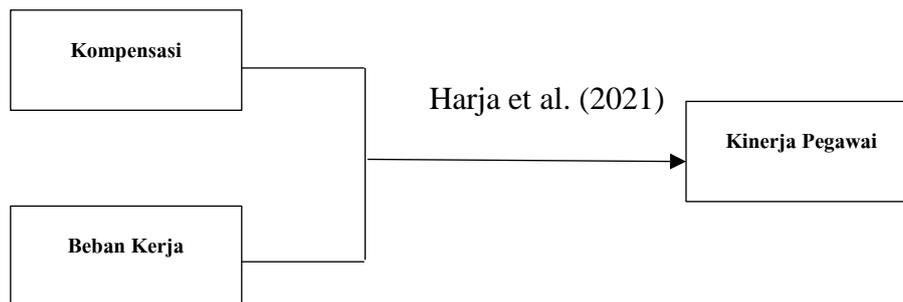


Gambar 2.2
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

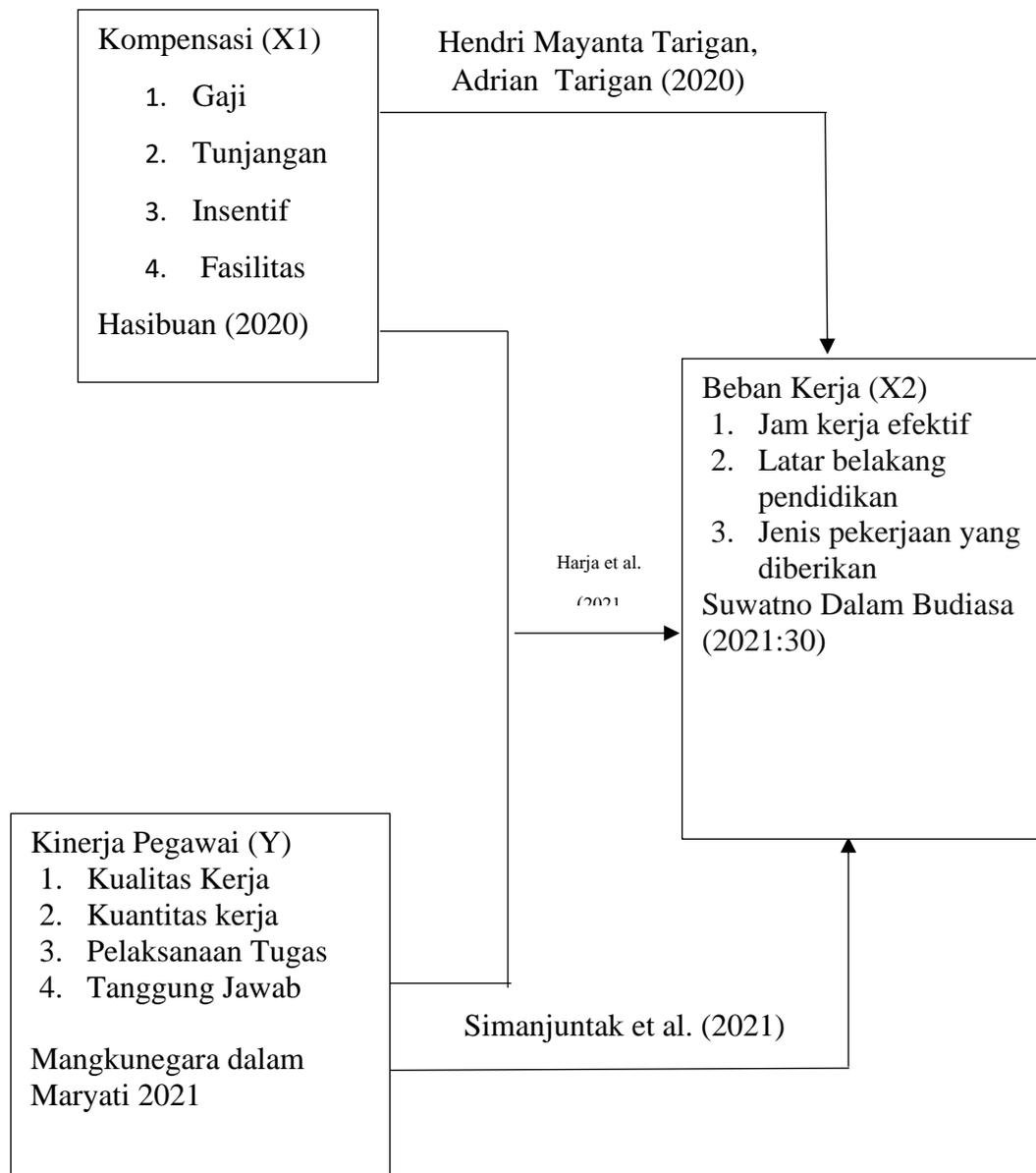
Penelitian yang dilakukan Harja (2021) menunjukkan hasil Temuan dari penelitian ini bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja

mereka. Dalam buku *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*" yang ditulis oleh Joseph J. Martocchio menggabungkan teori kompensasi dengan strategi manajemen SDM dan mencakup bagaimana beban kerja serta kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai



Gambar 2.3
Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4. Paradigma Penelitian



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah tujuan penelitian, landasan teori yang dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaam Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
- H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaam Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
- H3 : Diduga Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaam Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.