

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

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

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

Beban Kerja yaitu salah satu aspek yang tidak bisa di anggap sepele pada setiap organisasi atau tempat kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini pengertian beban kerja menurut beberapa macam ahli, sebagai berikut:

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja menurut Soelton *et. al* (2019), adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan

organisasi yang di haruskan selesai atau pemegang jabatan organisasi pada jangka waktu yang sudah di tentukan (Paramitadewi, 2017). Beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat dikerjakan dan tidak memberatkan pekerjaan bagi seorang karyawan tersebut (Ahmad *et. al*, 2019). Menurut Juru & Wellem (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.(Nabawi, 2019).

**Tabel 2.1**  
**Definisi Beban Kerja**

| No | Tahun | Sumber Referensi      | Definisi Beban Kerja  |
|----|-------|-----------------------|---|
| 1  | 2017  | Koesomowidjojo        | Seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan.   |
| 2  | 2019  | Soelton <i>et. al</i> | perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban..                |
| 3  | 2019  | Ahmad <i>et, al</i>   | Beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat dikerjakan dan tidak memberatkan pekerjaan bagi seorang karyawan tersebut  |
| 4  | 2019  | Nabawi                | proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. |

- 5      2022      Juru & Wellem      sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu.

### **Konsep Beban Kerja**

Dapat disimpulkan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Nabawi (2019) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

##### **A. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

##### **1. Tugas**

Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, tempat pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lain lain, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

##### **2. Organisasi kerja**

Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

##### **3. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, ini sebagai berikut Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis.

## B. Faktor internal

Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi,kepercayaan. keinginan dan kepuasan dan lain lain).

### **2.1.1.3 Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan dan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat tidak di imbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik, dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan Keluhan pengalaman timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang di terima tidak sesuai dengan harapan.

Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini akan mengakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.1.4 Indikator Beban Kerja**

Dalam Penelitian ini mengadopsi indikator Beban Kerja yang di kemukakan oleh Koesomowidjojo (2017), yang meliputi antara lain :

##### **A. Kondisi Pekerjaan**

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsure di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat: 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan; 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan; 3) Meminimalisir kecelakaan kerja; 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility; 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

## B. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## C. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Edward & Purba (2020), mengidentifikasi lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai menjalankan tugasnya dan merupakan

kondisi kerja pegawai yang tinggal dan bekerja bersama-sama dan berlanjut terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan bekerja. Menurut Sinaga (2018), lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Sedangkan menurut Kamif *et. al* (2016) dalam Badrianto & Ekhsan (2020), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik di dalam maupun di luar ruangan termasuk yang bersifat fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang

mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. (Purnami & Utama, 2019) Jika manusia dapat melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai. (Sodirin & Aprianis, 2020).

**Tabel 2.2**  
**Definisi Lingkungan Kerja**

| <b>No</b> | <b>Tahun</b> | <b>Sumber Referensi</b> | <b>Definisi Lingkungan Kerja</b>   |
|-----------|--------------|-------------------------|--|
| 1         | 2018         | Afandi                  | Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. |
|           | 2019         | Effendy & Fitria        | lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.   |
| 3         | 2019         | Purnami & Utama         | Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.   |
| 4         | 2020         | Badrianto & Ekhsan      | segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik di dalam maupun di luar ruangan termasuk yang bersifat fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.   |
| 5         | 2020         | Edward & Purba          | tempat dimana pegawai menjalankan tugasnya dan merupakan kondisi kerja pegawai yang tinggal dan bekerja bersama-sama dan berlanjut terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan bekerja.             |

#### **Konsep Lingkungan Kerja**

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik dalam menjalankan pekerjaannya

*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022*



### **2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu :

- 1) Penerangan / cahaya ditempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Temperatur / suhu udara ditempat kerja Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan

temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh

- 3) Kelembapan ditempat kerja, kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.
- 4) Sirkulasi udara di tempat bekerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah

adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja, pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan. Beberapa metode untuk pengurangan suara bising ini antara lain adalah:

- Pengendalian sumber suara
- Isolasi dari suara
- Penggunaan peredam suara
- Pemakaian alat perlindungan telinga

6) Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak

keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

- 7) Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **A. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi

kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

B. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Effendy & Fitria (2019) adalah sebagai berikut:

##### 1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator lingkungan kerja non-fisik. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

##### 2) Tanggung Jawab dan Struktur Kerja

Mengetahui apa saja tanggung jawab dalam bekerja akan membangun motivasi internal karyawan. Mengenal tugas-tugas yang diemban secara rinci akan mendorong kinerja karyawan di segala sisi. Begitu juga dengan struktur kerja. Jika tidak ada pembagian tugas yang jelas, karyawan akan bingung dan bimbang. Karyawan cenderung tidak semangat bekerja dan menghabiskan banyak waktu begitu saja tanpa produktif melakukan apapun.

### 3) Komunikasi dan kerja sama tim

Komunikasi selalu mengambil peran terbesar untuk memastikan segala sesuatu berjalan dengan lancar. Demikian pula dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif akan mempermudah kolaborasi atau kerja sama dalam satu divisi maupun lintas divisi.

### 4) Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan . perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

## **2.1.3 Kompensasi**

### **2.1.3.1 Definisi Kompensasi**

Menurut Fidiyanto *et. al* (2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Veithzal *et. al* (2014: 541) dalam Saman (2020), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi atas jasa pelayanan yang mereka miliki dalam perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait dengan segala macam penghargaan pada individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Sidabutar *et. al* (2020), Kompensasi adalah imbalan yang

diterima oleh seorang pekerja untuk jasa atau hasil mereka bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pendapat lain menurut Sari & Triyonowati (2020) mengatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial dan non-finansial sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap terwujudnya tujuan perusahaan yang diharapkan. Kompensasi yang adil akan sangat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan. Pendapat lain menurut Hamali (2018) kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi menurut Elmi (2018: 83) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap”.

**Tabel 2.3**  
**Definisi Kompensasi**

| No | Tahun | Sumber Referensi   | Definisi Kompensasi   |
|----|-------|--------------------|---|
| 1  | 2018  | Afandi             | semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.  |
| 2  | 2020  | Sari & Triyonowati | bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial dan non-finansial sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap terwujudnya tujuan perusahaan yang diharapkan. |

|   |      |                         |  |
|---|------|-------------------------|--|
| 3 | 2018 | Elmi                    | balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap |
| 4 | 2020 | Saman                   | sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi atas jasa pelayanan yang mereka miliki dalam perusahaan                                |
| 5 | 2020 | Sidabutar <i>et. al</i> | imbalan yang diterima oleh seorang pekerja untuk jasa atau hasil mereka bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.                                 |

### **Konsep Kompensasi**

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022*

### **2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan adalah:

- A. Tingkat upah dan gaji yang berlaku artinya langka atau tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan khusus dan ini dapat terjadi pada semua jenjang jabatan dan pekerjaan. Misalnya: suatu industri automotif berkembang dengan sangat pesat, tidak mustahil permintaan tenaga tukang las yang terampil akan melonjak sehingga akan menuntut untuk memperoleh tingkat gaji dan upah yang tinggi.
- B. Tuntutan serikat pekerja artinya tuntutan serikat pekerja ini perlu diperhitungkan, jika tidak para pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya merugikan manajemen misalnya memperlambat proses produksi, tingkat kemangkiran yang tinggi dan melakukan pemogokan.



- C. Produktivitas artinya apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.
- D. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji artinya bukan hanya gaji pokok yang terpenting tetapi komponen lain seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak dan tunjangan transportasi.
- E. Peraturan perundang-undangan artinya pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti dan sebagainya.

### **2.1.3.3 Jenis - Jenis Kompensasi**

Menurut Elmi (2018:87) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

#### **2.1.3.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Afandi (2018:194-195), menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

- a. Upah dan Gaji, Upah biasanya berhubungan berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi
- c. Tunjangan, Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas, Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### 2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan (Sembiring, 2020:15). Menurut Mahsun, dalam Tangkawarouw *et. al* (2019), Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Prawirosentono (2012) dalam Arif *et. al* (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Anggriawan *et. al* (2015) dalam Idayanti *et. al* (2020), Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan dari seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Merupakan pencapaian untuk memenuhi standar kerja organisasi atau hasil kerja sebagai target yang ditentukan terlebih dahulu berdasarkan beberapa kriteria yang telah disepakati bersama. Threesha & Budiarti (2021) menyatakan, kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi

yang sudah ditetapkan. Jadi kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yg sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan.

**Tabel 2.4**  
**Definisi Kinerja Karyawan**

| No | Tahun | Sumber Referensi                                      | Definisi Kinerja Karyawan   |
|----|-------|---|---|
| 1  | 2018  | Mangkunegara  | hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  |
| 2  | 2020  | Esthi & Marwah  | pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.   |
| 3  | 2021  | Hasana dalam Threesha & Budiarti                      | hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yg sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan.. |
| 4  | 2019  | Prawirosentono dalam arif <i>et. al</i>               | asil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.  |
| 5  | 2020  | Anggriawan <i>et. al</i> dalam Idayanti <i>et. al</i> | hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan dari seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu   |

#### **Konsep Kinerja Karyawan**

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022*

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan**

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

##### 1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

##### 2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

#### **2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
3. Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

## 2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## 3. Ketepatan Waktu

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 lain .

## 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya .

## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

### 2.1.5 PENELITIAN TERDAHULU

| No | Nama Penelitian   | Judul Penelitian/Metode/Sampel  | Hasil Penelitian   | Persamaan/perbedaan  |
|----|---|---|--|--|
| 1  | Khairul Hadi dan Baiq Nurul Hidayah (2019)<br>ISSN : 2621-4954 (online)           | <p><b>Judul:</b><br/>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah</p> <p><b>Metode :</b><br/>Analisis Linear Berganda</p> <p><b>Sampel :</b><br/><i>Random Sampling</i> sebanyak 30 responden</p> | <p>Hasil penelitian variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. Karena tanda positif dalam pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menandakan apabila kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan meningkat maka karyawan kinerja akan mengalami peningkatan</p> | <p><b>Persamaan:</b><br/>Kesamaan variabel Beban Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b><br/>Peneliti terdahulu menggunakan teknik random sampling pada teknik pengumpulan data.</p> |
| 2  | Renee de Reuver, Karina Van de Voorde & Steven Kilroy (2021)<br>E-ISSN: 2889-2909 | <p><b>Judul:</b><br/><i>When do bundles of high performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload</i></p> <p><b>Metode :</b><br/>Analisis Linear Berganda</p> <p><b>Sampel :</b><br/><i>Random sampling</i> sebanyak 194 responden</p>                  | <p>Penelitian ini memperluas pekerjaan dalam strategi sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa tingkat pengalaman karyawan yang menuntut kondisi kerja dalam bentuk beban kerja mempengaruhi hubungan antara praktik peningkatan kinerja karyawan yang meningkatkan peluang dan ketidakhadiran. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mengadopsi perspektif kontingensi pada hubungan antara</p>             | <p><b>Persamaan :</b><br/>Persamaan variabel Beban kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b><br/>Penulis terdahulu melakukan penelitian terhadap ketidakhadiran karyawan, sedang kan penulis melakukan</p>                    |



- bundel praktik penelitian peningkatan kinerja terhadap dan perilaku, dan Lingkungan kerja dan menyarankan bahwa kerja dan investasi dalam bundel Kompensasi yang berbeda dari praktik peningkatan kinerja lebih bermanfaat dalam beberapa konteks kerja daripada yang lain.
- 3 Kevin C. Tangkawangrouw, Victor P.K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2019)  
ISSN: 2303-1174
- Judul :**  
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Wenang Indonesia
- Metode:**  
Analisis Linear Berganda
- Sampel :**  
Sampel jenuh sebanyak 40 responden
- Hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut adalah : Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.
- Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.
- Persamaan:**  
Penulis terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y)
- Perbedaan:**  
Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap variabel Kemampuan kerja sedangkan penulis melakukan penelitian terhadap variabel Beban Kerja dan Kompensasi
- 4 Elprida Sidabutar, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Rina Anindita
- Judul:**  
*The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*
- Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi,  
Penelitian ini menggunakan
- Persamaan:**  
Penulis terdahulu dan penulis akan meneliti

- (2020)  
E-ISSN :2613-988X
- Metode:**  
Regresi Linear Berganda
- Sampel:**  
*Random Sampling* sebanyak 150 responden
- Structural Equation Model (SEM) analisis. Hasil yang dapat disimpulkan dari ini penelitian ini adalah: kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi kinerja karyawan akan didorong. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian lebih lanjut, termasuk ini penelitian hanya dilakukan di sebuah perusahaan di Jakarta dan responden adalah karyawan yang berasal dari berbagai posisi dalam perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan pengukuran yang digunakan tidak menggambarkan variabel yang sebenarnya
- variable Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).
- Perbedaan:**  
Penulis terdahulu tidak meneliti variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).  
Penulis terdahulu menggunakan teknik pengumpulan data *random sampling* sedangkan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sampel jenuh.
- 5 Yusuf Ronny Edward, Kuras Purba (2020)  
e- ISSN : 2615-
- Judul:**  
*The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with*
- Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- Persamaan:**  
Peneliti terdahulu dan penulis akan melakukan

- 3076 (online) *Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana*
- Metode:**  
Regresi Linear Berganda
- Sampel:**  
Menggunakan teknik *random sampling* sebanyak 98 responden
- di PT. Berkat Bima Sentana. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai PT. Berkat Bima Sentana. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi Komitmen Organisasional. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Bima Sentana. Artinya, semakin tinggi organisasi komitmen, semakin tinggi kinerja karyawan
- penelitian terhadap variable Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)
- Perbedaan:**  
Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap variable Beban Kerja (X1) dan Kompensai (X3). Penulis terdahulu menggunakan teknik pengumpulan data *random sampling* sedangkan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sampel jenuh.
- 6 Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan (2020) E-ISSN 2686-6056
- Judul:**  
*Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Empllyee Performance in PT.Nesinak Industries*
- Metode:**  
Regresi Linear Berganda
- Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
- Persamaan:**  
Peneliti terdahulu dan penulis akan melakukan penelitian menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y)

|   |  |   |   |   |  |  |
|---|--|---|---|---|--|--|
|   |  | <b>Sampel:</b>  |   |   |  |  |
|   |  |   | Sampel jenuh sebanyak 88 Responden                            |   | <b>Perbedaan:</b>  |  |
|   |  |   |   |   | Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian pada variable Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X3)   |  |
| 7 | Agung Aditya Saputra (2021)<br>ISSN : 2528-6544                | <b>Judul:</b><br>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan     | <b>Metode:</b><br>SEM ( <i>Structural Equation Modelin</i> ). | <b>Sampel:</b><br><i>Partial Least Square</i> sebanyak 46 responden | Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau. Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun beseran pengaruhnya sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. | <b>Persamaan:</b><br>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variable Disiplin Kerja (X2) |
|   |  |   |   |   | <b>Perbedaan:</b><br>Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap variable Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)   |  |
| 8 | Jeky K. R. Rolos, Sofia A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (2018) | <b>Judul:</b> Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota |   |   | Dilihat dari uji validitas variabel x, semua item dinyatakan valid karena nilai item 1 sebesar 0,695, item 2 sebesar 0,469, item 3 sebesar 0,469, item 4   | <b>Persamaan:</b><br>Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian                       |

- ISSN : 2338-9605
- Metode:**  
Analisis Regresi Berganda
- Sampel:**  
*Random Sampling* sebanyak 52 responden
- sebesar 0,798, item 5 sebesar 0,771, item 6 sebesar 0,568, item 7 sebesar 0,455, item 8 sebesar 0,578, item 9 sebesar 0,630, item 10 sebesar 0,469, dimana r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,279.
- terhadap variabel Beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)
- Perbedaan:**  
Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3)
- Peneliti terdahulu menggunakan teknik random sampling.
- 9 Mardi Astutik (2016)
- Judul:** Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Metode:**  
Analisis Regresi Berganda
- Sampel:**  
*Random Sampling* sebanyak 71 responden
- Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kompensasi ditingkatkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila disiplin kerja ditingkatkan. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-
- Persamaan:**  
Peneliti terdahulu dan penulis melakukan penelitian terhadap variabel Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)
- Perbedaan:**  
Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian terhadap variabel

sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)  
 Peneliti terdahulu menggunakan teknik random sampling.

*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022*

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan harus memperhatikan beban kerja yang di berikan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan job description yang di berikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya membuat mereka bersifat pasif dalam menanggapi tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan pada CV Jasindo Raya telah menerapkan ketentuan sesuai SOP demi keamanan dan kenyamanan pada saat pekerjaan dilaksanakan. Para karyawan pada CV Jasindo Raya sulit membagi

waktu pekerjaan yang dilakukan di karenakan banyaknya tugas yang harus di selesaikan untuk memenuhi target.

Kemudian, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat dengan pemenuhan yang dibutuhkan oleh karyawan, sangat mempengaruhi semangat kinerja karyawan. Dimana setiap perusahaan harus mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karena, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Adapun indikator pada Lingkungan Kerja yaitu Hubungan kerja pada CV Jasindo Raya antara pimpinan dan karyawan tidak mendapatkan perhatian terhadap pekerjaan, tanggung jawab pada setiap pembagian tugas yang diberikan membuat karyawan keberlangsungan pekerjaan menjadi terkendali, komunikasi dan kerja sama tim akan selalu mengambil peran penting untuk keberlangsungan pekerjaan yang dilakukan dan pada fasilitas keamanan bekerja yang disediakan oleh CV Jasindo Raya sehingga mengurangi resiko pada saat terjadinya kecelakaan yang mungkin akan terjadi nantinya dan membuat karyawan merasa tenang dan aman dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kemudian, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan langsung maupun tidak langsung sangat

mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana telah menghargai hasil kinerja yang sudah dilakukan pada saat bekerja. Dapat diindikasikan bahwa, beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi bentuk kinerja karyawan yang harus diperhatikan guna memberikan manfaat dan kemajuan bagi perusahaan. Adapun indikator dalam kompensasi yaitu Upah dan gaji pada CV Jasindo raya di berlakukannya pada tarif bayaran bulanan, Insentif yang di berikan oleh CV Jasindo raya di berikan pada saat proyekan yang di kerjakan sudah terselesaikan, tunjangan tunjangan pada CV Jasindo Raya memberikan asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya dan CV Jasindo Raya memberikan fasilitas fasilitas keamanan pada saat bekerja agar membuat karyawan merasa aman dan nyaman pada saat bekerja.

Dapat diartikan bahwa pada dasarnya beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan . Yang mana hal ini memperlihatkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik pada saat memperhatikan beban kerja yang diterima, mengendalikan dan memfasilitasi lingkungan kerja dan diberikannya kompensasi langsung maupun tidak langsung atas jasa jasa yang sudah di berikan pada saat bekerja, yang mana hal ini memperlihatkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan maksimal.

### **2.2.1 Teori Keterkaitan**

Melihat hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, bahwa terdapat banyak persamaan dan perbedaan mengenai adanya

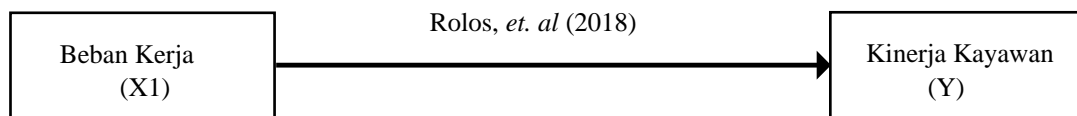


pengaruh baik signifikan maupun tidak antara variabel Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.2.1.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam penelitian Rolos *et. al* (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” menyebutkan bahwa Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang, artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat. Jika kita melihat dari kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada pada tingkatan korelasi sedang. Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”.

Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh negatif. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya beban kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

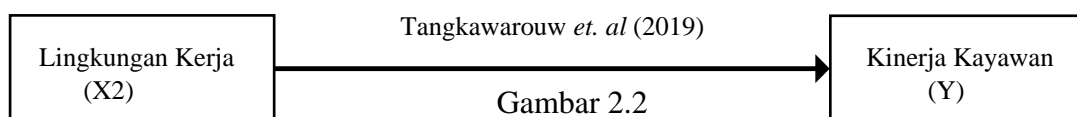


Gambar 2.1  
Keterkaitan Variabel X1 terhadap Y

### 2.2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian Tangkawarouw *et. al* (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT.Surya Wenang Indonesia” Menyebutkan bahwa PT. Surya Wenang Indah banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran,operasional, dan keuangan, Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Dari hasil uji t menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

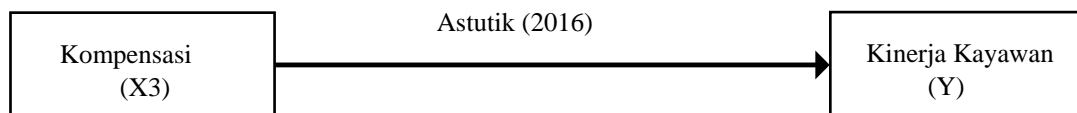
Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dikembangkanlah kerangka pemikiran teoritis dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.2  
Keterkaitan Variabel X2 terhadap Y

### 2.2.1.3 Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari. Berdasarkan hasil Astutik (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui rata-rata jawaban skor menunjukkan kriteria cukup, semakin baik pemberian kompensasi maka Kinerja Karyawan akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama.

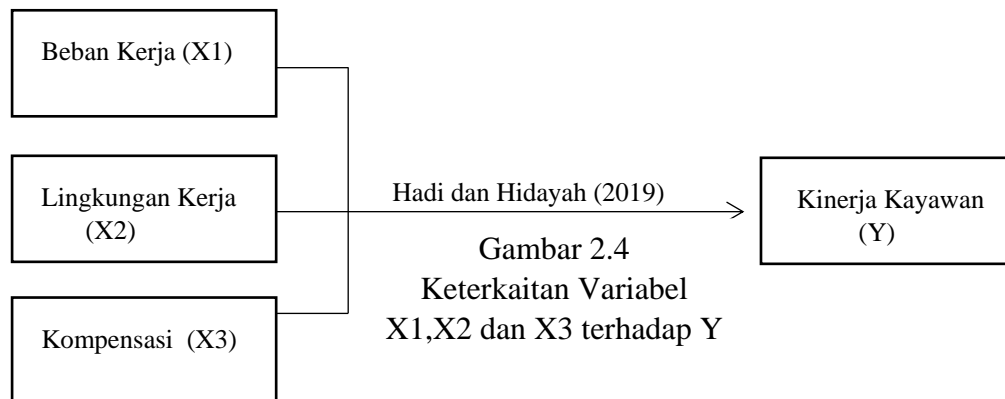


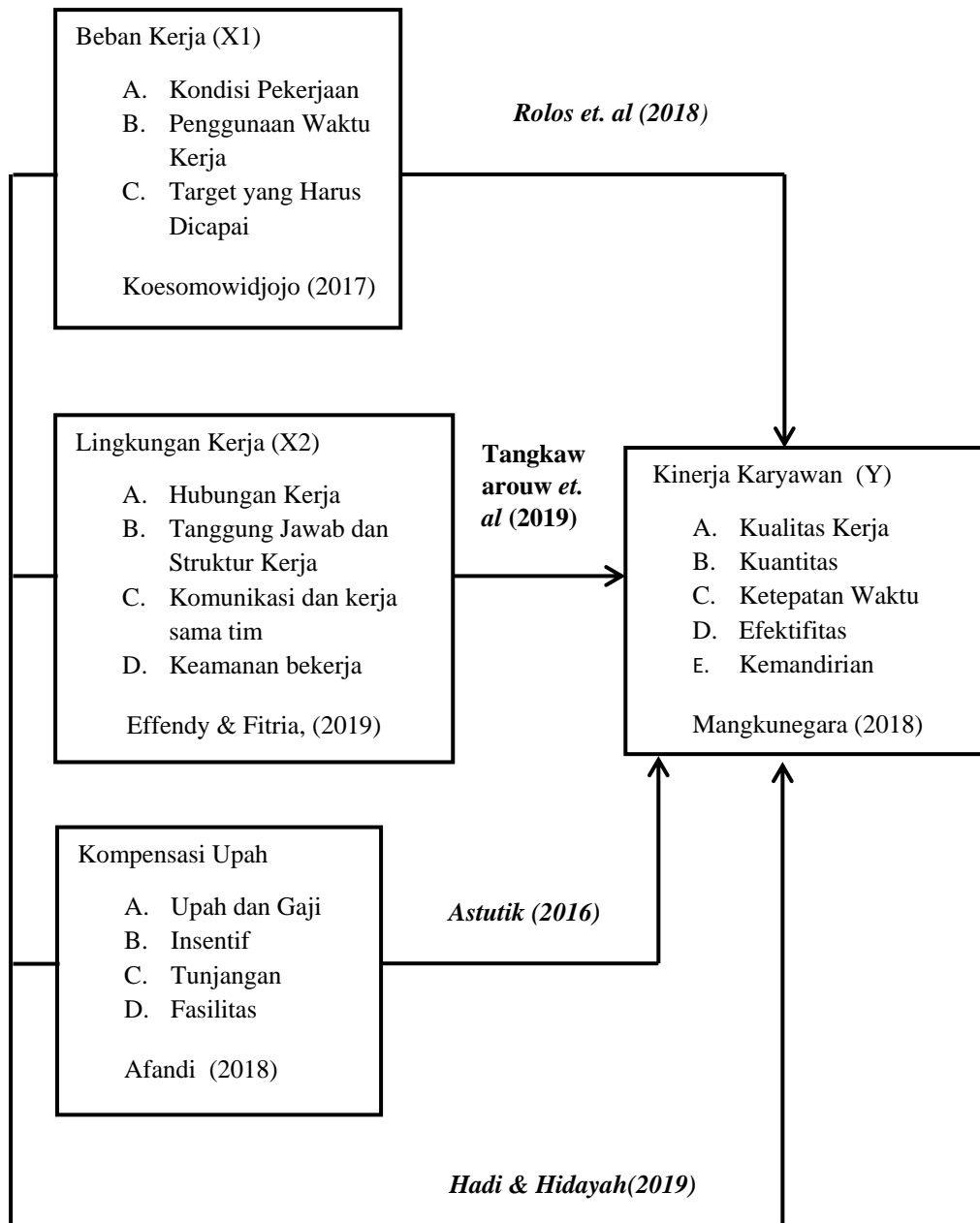
Gambar 2.3  
Keterkaitan Variabel X3 terhadap Y

### 2.2.1.4 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hadi dan Hidayah (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah” berpendapat bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja dan Kompensasi. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan

kinerja karyawan sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan diberikannya kompensasi terhadap apa yang sudah di kerjakan dapat meningkatkan kinerja karyawan.





**Gambar 2.5**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dengan demikian hipotesis akan diambil dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, sebagai berikut:

- A. H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- B. H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- C. H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- D. H4 : Diduga Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.