

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Putra & Prihatsanti (2016) menyatakan jika beban kerja adalah keadaan ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Selain itu, beban kerja menurut Tjiabrata dkk (2017) merupakan sebuah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Oktaviana, (2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira dalam Oktaviana (2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Menurut Saputra (2021) beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Terdapat dua faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh,

yaitu tugas (task), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dialami.

Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya, yang kedua yaitu organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya, lalu ada faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Dan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Tabel 2. 1
Konsep Beban Kerja

| Definisi Beban Kerja | |
|-------------------------------------|---|
| Putra & Prihatsanti (2016) | menyatakan jika beban kerja adalah keadaan ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. |
| Tarwaka dalam Tjiabrata (2017) | merupakan sebuah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. |
| Soeprihanto dalam Oktaviana(2016) | bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. |
| Mangkuprawira dalam Oktaviana(2016) | bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. |
| Saputra (2021) | beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. |

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dari berbagai pengertian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Beban Kerja merupakan beban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja di antaranya:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja,

kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Saputra 2021:72 yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk melakukan tugasnya, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik agar para karyawan nyaman dan konsentrasi saat bekerja sehingga menjadi kondusif dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Secara definisi lingkungan kerja memiliki banyak pengertian yang berbeda-beda, demikian juga dengan para ahli diantaranya:

Menurut Nitisemito dalam Isniar (2020:92) “bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang telah diibankan.”

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerjamelakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pekerjadalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel 2. 2
Konsep Lingkungan Kerja

| Definisi Lingkungan Kerja | |
|---------------------------|--|
| Isniar (2020:92) | Bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan. |
| Sunyoto (2015:38) | lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerjamelakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikanlingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pekerjadalam bekerja. |
| Afandi (2018:65) | Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja . |
| Sedarmayanti (2017) | lingkungan kerja adalahmkeseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. |
| Danang (2015:38) | lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. |

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dari pengertian yang telah di jelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakansegala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap aktivitas para karyawan saat bekerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik Menurut Afandi(2018:66) menyatakan bahwa factor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi :
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi

udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat visualprivacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Menurut Afandi (2018:67) menyatakan bahwa factor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkandampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembaban udara

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa hasil kerja yang sudah di kerjakan bisa berupa uang maupun barang. Berikut definisi kompensasi menurut para ahli diantaranya:

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang yang bersifat langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan memberikan imbalan atas hasil kerja para karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan pada karyawan.

Menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat iabekerja.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasamereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, atasan perlu melakukan evaluasi(Hidayat, 2015).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 258) berpendapat bahwa kompensasi tidak hanya finansial (gaji dan tunjangan), tetapi juga peluang untuk berkembangnya pribadi dan profesional serta lingkungan kerja mendorong pengakuan seperti, lingkungan kerja yang nyaman, desain kerja dan keseimbangan.

Buchanan & Huczynski (2019) berpendapat kompensasi yang cukup harus memenuhi kebutuhan dan memuaskan karyawan, memastikan perilaku yang sesuai untuk semua karyawan yang berharap untuk menghargai kinerja. Semakin sering reward diberikan, semakin tinggi potensi penggunaannya sebagai instrumen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, imbalan yang paling diharapkan adalah yang paling sering diterima karyawan tanpa membagi maknanya.

Tabel 2. 3
Konsep Kompensasi

| Definisi Kompensasi | |
|----------------------------------|---|
| Hasibuan (2017) | Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang yang bersifat langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan memberikan imbalan atas hasil kerja para karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan pada karyawan. |
| Ariandi (2018) | Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. |
| Hidayat (2015) | Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasamereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, atasan perlu melakukan evaluasi |
| Kreitner dan Kinicki (2014: 258) | Berpendapat bahwa kompensasi tidak hanya finansial (gaji dan tunjangan), tetapi juga peluang untuk berkembangnya pribadi dan profesional serta lingkungan kerja mendorong pengakuan seperti, lingkungan kerja yang nyaman, desain kerja dan keseimbangan. |
| Buchanan & Huczynski, (2019) | Berpendapat kompensasi yang cukup harus memenuhi kebutuhan dan memuaskan karyawan, memastikan perilaku yang sesuai untuk semua karyawan yang berharap untuk menghargai kinerja. Semakin sering reward diberikan, semakin tinggi potensi penggunaannya sebagai instrumen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, imbalan yang paling diharapkan adalah yang paling sering diterima karyawan tanpa membagi maknanya. |

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dari berbagai pengertian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau barang atas hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan karena sudah berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/Cost Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang

maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unempoyment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Saputra (2021:72)

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang didalam suatu organisasi maupun perusahaan dan tidak luput dari kegiatan maupun aktifitas yang diberikan langsung oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Burso (2018:86) penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi. Bernardin & Russell (2003) dalam Monica Oktavia Tjio Melyana Anggela (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015:183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Tabel 2. 4
Konsep Kinerja Karyawan

| Definisi Kinerja Karyawan | |
|---------------------------|---|
| Kasmir (2016:182) | Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. |
| Mangkunegara (2016) | kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya |
| Burso (2018:86) | Penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi. |
| Anggela (2017) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. |
| Kasmir (2015: 183) | Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. |

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dari berbagai pengertian yang telah di jelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dengan kurun waktu tertentu untuk mendapat prestasi kerja sehingga mampu mencapai tujuan di dalam perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yangdiperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antaratingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan

yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu) Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 5
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

| No. | Judul Penelitian | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|---|
| 1. | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar Oleh : I Gede Mahendrawan ¹ Ayu Desi Indrawati ² (2015) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam variabel beban kerja berpengaruh negatif dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja | - Membahas variabel Beban Kerja - Membahas variabel Kompensasi | -Melakukan penelitian pada PT. Panca Dewata Denpasar -Membahas Variable Kepuasan Kerja |
| 2. | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan Oleh : Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) | -Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai -Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. | - Membahas variabel Beban Kerja - Membahas variabel Kompensasi -Membahas variabel Kinerja | -Melakukan penelitian pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan |
| 3. | Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | - Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja | -Membahas variabel Lingkungan Kerja - Membahas variabel Beban Kerja | Melakukan penelitian pada PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi -Membahas keselamatan kesehatan kerja (K3) |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | Oleh : Ryani Dhyan Parashakti ¹ , Putriawati ² (2020) | terhadap kinerja karyawan | - Membahas variabel kinerja | |
| 4. | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Manado Oleh : Yuliyah Ahmad ¹ , Bernhard Tewel ² , Rita N. Taroreh ³ (2019) | Hasil penelitian menunjukkan bahwasecara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. | - Membahas variabel Beban Kerja - Membahas variabel Lingkungan Kerja - Membahas variabel Kinerja | Melakukan penelitian pada PT. FIF Group Manado - Membahas Stres Kerja |
| 5. | Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera Oleh : Alpin Neksan ¹ , Muhammad Wadud ² , Susi Handayani ³ (2021) | Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. | - Membahas variabel Beban Kerja - Membahas variabel kinerja | Melakukan penelitian di PT Grup Global Sumatera -membahas variabel jam kerja |
| 6. | Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Oleh: Yuliana Fransiska ¹ , Zulaspan Tupti ² (2020) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. | - Membahas variabel beban kerja -Membahas variabel kinerja | -Melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara -Membahas variabel komunikasi -Membahas variabel motivasi |
| 7. | Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Oleh : I Wayan Sentana Putra ¹ , Anak Agung Ayu Sriathi ² (2019) | -Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan - Terdapat pengaruh negatif dan signifikan | - Membahas variabel lingkungan kerja - Membahas variabel kompensasi | Melakukan penelitian pada Inna Bali Heritage Hote -Membahas variabel stres kerja -Membahas variabel loyalitas karyawan |

| | | | | |
|-----|---|--|---|---|
| | | stres kerja terhadap loyalitas karyawan | | |
| 8. | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Oleh : Agung Aditya Saputra (2022) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam variabel kompensasi dan variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja | - Membahas variabel Beban Kerja - Membahas variabel Kompensasi - Membahas variabel Lingkungan Kerja | -Melakukan penelitian pada Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel Indonesia -Membahas Variable Kepuasan Kerja |
| 9. | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (STUDI PADA KARYAWAN OPERASIONAL PENGANGKUTAN SAMPAH DINAS KEBERSIHAN KOTA MATARAM) Oleh : Baiq Nurmalasari Dwinata ¹ , Surati ² , Lalu M. Furkan ³ (2019) | Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. | - Membahas variabel Beban Kerja - Membahas variabel Kompensasi -Membahas variabel Kinerja | - Melakukan penelitian pada karyawan operasional pengangkutan sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram |
| 10. | Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Oleh : Silvia Sari Sitompul ¹ , Feronika Simamora ² (2021) | hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, | -Membahas variabel Beban Kerja - Membahas variabel Kompensasi - Membahas variabel Kinerja Karyawan | Melakukan penelitian pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Membahas variabel Pengalaman Kerja |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. | | |
|--|--|--|--|--|

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu gambaran yang berupa konsep yang menjelaskan tentang pemahaman yang mendasar dan akan dijadikan pemikiran selanjutnya. Kerangka pemikiran juga sering dijadikan sebuah penjelasan sementara mengenai gejala yang dijadikan sebagai permasalahan pada topik. Penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menghubungkan satu teori dengan indikator lain yang penting untuk diteliti. Hal yang perlu diperhatikan pada CV. TWIC Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja yang terkait erat dengan hasil kerja yang memuaskan. Agar perusahaan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan perlu memperhatikan target yang diberikan kepada karyawan.

Beban kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan hal ini dikarenakan beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja adalah faktor luar seseorang yang menjadi salah satu penyebab terjadinya masalah pada kinerja, karena beban kerja yang terlalu tinggi. Dalam kasus pada CV. TWIC Bandung ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan produksi baju sebanyak 1000 pcs per bulan

sedangkan alat-alat tidak mendukung untuk memproduksi sebanyak itu dalam satu bulan dan karyawan harus mengeluarkan tenaga yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan CV. TWIC Bandung merasa target yang diberikan perusahaan tidak sesuai standar sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator beban kerja yang digunakan adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai.

Lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan hal ini dikarenakan lingkungan kerja adalah faktor pendukung yang penting atas terjadinya kehidupan di lingkungan kerja serta mempengaruhi kinerja karyawan. Pada CV. TWIC Bandung terdapat permasalahan pada ventilasi udara yang kurang memadai karena apabila sirkulasi udara / ventilasi udara di tempat kerja yang tidak memadai akan membuat karyawan tidak nyaman dan akan menjadi penghambat yang merugikan perusahaan, maka dari itu ventilasi yang memadai akan menambah kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, suhu udara dan kelembaban udara

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa hasil kerja yang sudah di kerjakan bisa berupa uang maupun barang. Kompensasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menambah semangat karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik. Pada CV. TWIC Bandung karyawan merasa

insentif yang diberikan perusahaan masih belum bisa memuaskan. Indikator dari kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Kinerja karyawan adalah sebuah modal penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu agar terwujudnya sebuah tujuan dari perusahaan tersebut. Indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi yaitu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, tidak merasa nyaman dalam bekerja, serta tidak mendapatkan reward yang sesuai dari perusahaan maka hal tersebut dapat mengidentifikasi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan tidak mampu mencapai tujuan dari perusahaan tempat bekerja.

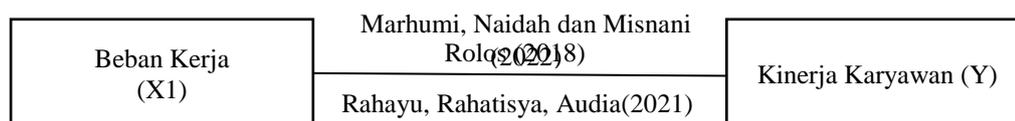
2.2.1 Keterkaitan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Oktaviana(2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Hasil penelitian Rolos (2018) pada PT. Asuransi Jiwasraya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan oleh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian Marhumi, Naidah dan Misnani (2022) pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rahayu, Rahatisya, Audia (2021) pada PT. Bandung Medika Grafika menyatakan terdapat pengaruh beban kerja secara mental dan lingkungan yang akhirnya cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1
Keterkaitan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

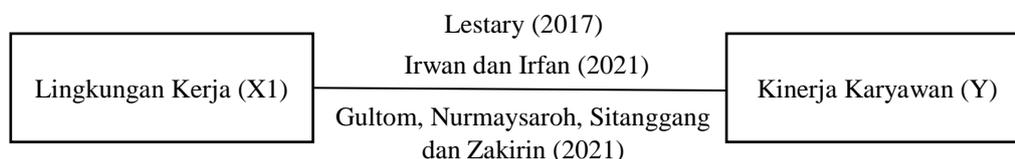
Menurut Sedarmayanti(2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil penelitian Lestary (2017) Pada PT. Dirgantara Indonesia yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia menyatakan adanya pengaruh positif oleh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Irwan dan Irfan (2021) pada PT. Riztechindo menyatakan ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Gultom, Nurmaysaroh, Sitanggang dan Zakirin (2021) pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara menyatakan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 2. 2
Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

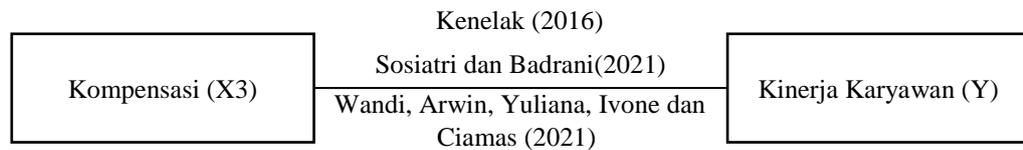
2.2.3 Keterkaitan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat iabekerja.

Hasil penelitian Kenelak(2016) Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan padaKoperasi Serba Usaha Baliem ArabicaDi Kabupaten Jayawijaya menyatakan Pemberian kompensasi berkorelasi positifterhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sosiatri dan Badrani (2021) pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang menyatakan adanya pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang.

Hasil penelitian Wandu, Arwin, Yuliana, Ivone dan Ciamas (2021) pada CV. Mekarsari Bakery Medan menyatakan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikanterhadap kinerja karyawan di CV Mekarsari Bakery Medan.



Gambar 2. 3
Keterkaitan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

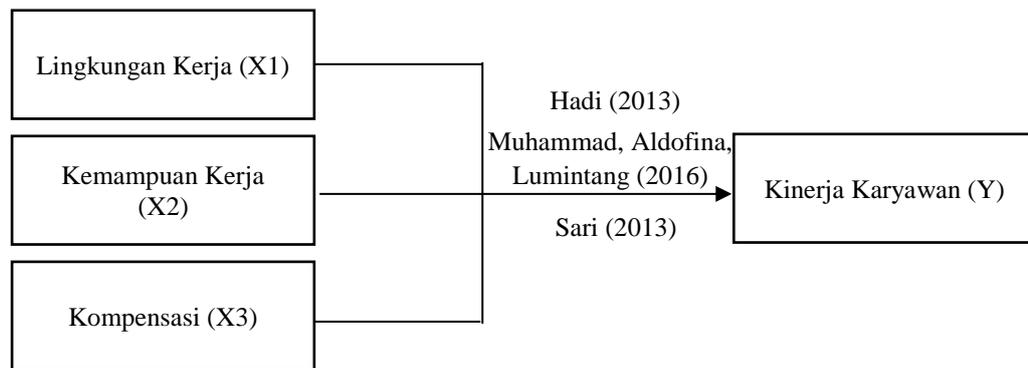
22.2.4 Keterkaitan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hadi (2019) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Muhammad, Aldofina, Lumintang (2016) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sari (2016) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya, Variabel kedua yakni beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Surabaya, variabel ketiga yakni lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara cabang

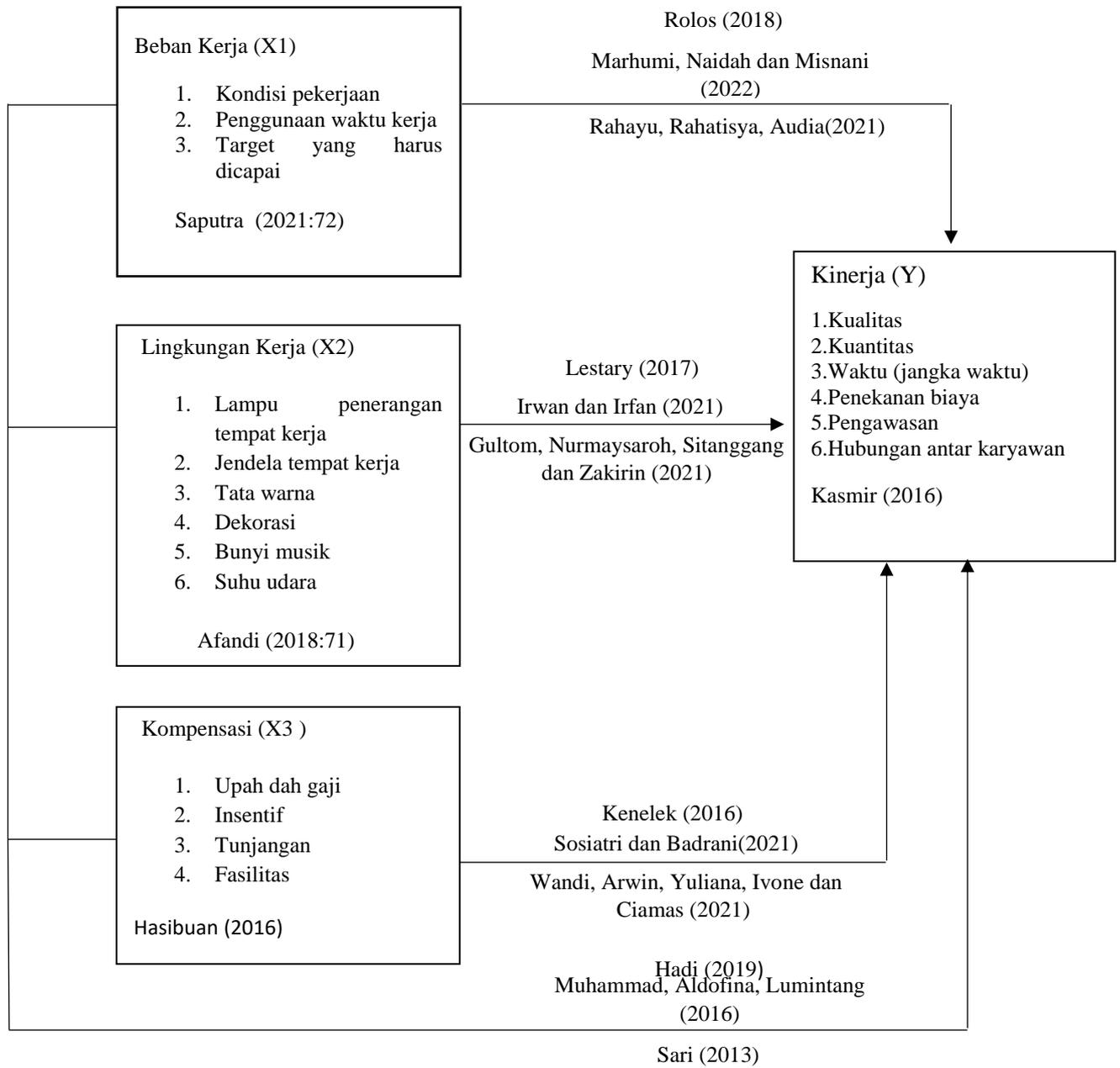
Surabaya. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Traktor Nusantara cabang Surabaya.



Gambar 2. 4
Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi
terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Narimawati (2010) dalam bukunya Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif menyatakan bahwa Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu berupa uraian saja

H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung.

H4 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung.

H5 : Diduga Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensai berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung.