

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai kompetensi, beban kerja, kompensasi dan kinerja.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Berikut definisi manajemen menurut para ahli:

Menurut G. R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian

yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut M. Manullang dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Pendapat lain disampaikan oleh John Kotter (2014:8) menyatakan bahwa *“Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, staffing, controlling, and problem solving”*.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi-fungsi manajemen berwujud kegiatan-kegiatan yang berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat kegiatan yang lainnya. Bateman & Snell (2014:15) menjelaskan mengenai fungsi-fungsi dari manajemen yaitu:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mengoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

c. Fungsi Memimpin (*Leading*)

Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk di dalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan pegawai baik secara individual dan kelompok.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah memonitor kinerja, dan melakukan perubahan yang diperlukan, dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan.

Fungsi-fungsi manajemen dilaksanakan secara menyeluruh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien, di atas telah dijelaskan mengenai fungsi– fungsi manajemen yang terdiri atas 4 fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan mengembangkan manusia dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi, sumber

daya manusia perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kepuasan dan kebutuhan. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut Herman Sofyandi dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Pendapat yang lain disampaikan oleh Edwin B. flippo dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:7) menyatakan :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaaa, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Menurut T. Hani Handoko (2015:20) menyebutkan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan pengembangan hingga pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyandi dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/ penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Pegawai

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

2.1.3 Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu *soft competency*, atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan pekerjaan, dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan.

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sampai sifat-sifat pribadi yang dimiliki seorang karyawan. Berikut adalah beberapa pengertian kompetensi menurut beberapa ahli:

Menurut Michael Armstrong dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan “Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.”

Pendapat lain disampaikan oleh Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Sudarmanto (2015:46) menyatakan “Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Menurut Margaret Dale dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan “Kompetensi adalah menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang

dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang menggambarkan pengetahuan dan standar kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

2.1.3.2 Tujuan Kompetensi

Menurut Wibowo (2013:15) Tujuan kompetensi sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola Sumber Daya Manusia. Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut:

1. Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran dan tanggung jawab pekerjaan di suatu perusahaan, serta digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan .

2. Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan

3. Rekrutmen dan Seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

5. Pembelajaran Organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menompang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2015:54) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan dan Nilai

Seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap.

2. Keahlian atau Keterampilan

Aspek ini memegang peran sangat penting dalam membentuk kompetensi. Sebagai contoh *public speaking* adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan jumlah pengalaman tertentu lebih menguasai tugas-tugas yang diberikan.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Karakteristik seseorang dapat berubah tetapi cenderung lebih sulit.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, penulis berdasarkan menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2015:53). Adapun dimensi dan indikator kompetensi yaitu:

1. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah kepribadian yang dimiliki seseorang dalam kehidupan yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang terdapat pada diri individu akan memberi warna atau corak tingkah laku ataupun perbuatan individu yang bersangkutan. Adapun indikator sikap yaitu : Motiv, watak dan konsep diri.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator pengetahuan yaitu: pendidikan, pengetahuan yang dimiliki mendukung pekerjaan dan pengetahuan dalam mengidentifikasi masalah.

3. Kemampuan (*Skill*)

Dalam melaksanakan tugas fisik dan tugas mental tertentu. Adapun indikator dari kemampuan yaitu: kemampuan menangani pasien kemampuan berkomunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

2.1.4 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas,

lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan:

“Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncu yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2.1.4.2 Tujuan Analisis Beban Kerja

Dalam Suci R.Mar’ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) *Standar Operating Procedure (Sop)*

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas

Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) 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 yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Munandar (2014:23) yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.1.5 Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk mendapatkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial yaitu gaji, bonus, insentif maupun non finansial yaitu berupa fasilitas, tunjangan. Cuti hari raya dan penghargaan yang harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya yang berupa finansial (gaji, insentif dan bonus) dan non finansial (tunjangan, fasilitas, asuransi dan penghargaan) yang diberikan untuk imbalan atas kontribusi seorang karyawan kepada organisasi. Suatu organisasi dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pekerja yang ada misalnya mulai dari kualitas kerja, jumlah pekerjaan, kecepatan dan ketelitian

Berikut pengertian kompensasi menurut beberapa ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017:173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi”.

Pendapat lain dari Hasibuan dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:95) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sinamora dalam Dini Fitrianasari Vol.7 No.1 (2016:13) menyatakan: “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan baik berupa finansial maupun nonfinansial berdasarkan pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan alat pengikat pegawai untuk setia terhadap organisasi dan memberikan pengorbanan yang lebih kepada perusahaan atau segala sesuatu pemberian organisasi atas balas jasa yang diterima oleh karyawan baik secara langsung berupa uang, gaji, bonus dan lain-lain, maupun tidak langsung berupa tunjangan, penghargaan, fasilitas dan cuti, sebagai imbalan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2.1.5.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi Menurut Samsudin Sadili dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:97) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang adil serta sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai maka hal tersebut akan mendorong pegawai bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Hal itu berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "*Input dan Output*".

5. Mempertahankan pekerja

Pemberian kompensasi yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan pekerja maka pekerja akan lebih betah bekerja pada suatu organisasi.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:99) menjelaskan bahwa besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Penawaran Dan Permintaan

Pencari kerja (penawaran) jumlahnya lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan).

2. Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan para pegawainya, misalnya pada tingkat pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan yang lainnya, demikian juga antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman dan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan.

3. Kemampuan Perusahaan

Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka pekerja akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, namun sebaliknya apabila perusahaan mengalami kerugian perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan.

4. Serikat Buruh atau Organisasi

Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar.

5. Pemerintah dan Undang-undang Keppres

Pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah minimum untuk pekerja demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:175) terdapat dua dimensi dalam beberapa indikator dari kompensasi:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan.

Adapun indikator kompensasi langsung yaitu: kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima dan bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu: kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan, kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup, kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan dan kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

2.1.6 Kinerja

Kinerja menjadi terminology atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja akan selalu

menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadapp efektivitas arau keberhasilan organisasi. Setiap organisai memperhatikan kinerja pegawainya karena baik/buruknya suatu kinerja akan sangat mempengaruhi perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Berikut pengertian kinerja dari beberapa ahli :

Menurut John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat lainnya dari Murphy dalam Sudarmanto (2015:9) menyatakan “kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.”

Menurut Edison *et al* (2016:206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh

pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan.

2.1.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan menurut Rivai dalam Sudarmanto (2015:15) yaitu sebagai berikut:

1. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
2. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
3. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
4. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
5. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan kebijakan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi selalu sesuai dengan tujuan.

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yang merumuskan:

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability} \times \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} \times \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} \times \textit{Skill}$$

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) . Apabila IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

1. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis meliputi: persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi.
3. Faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan kompetensi, beban kerja, kompensasi dan kinerja dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Variabel Yang Diteliti	Perbedaan
1	Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado Jurnal Christilia Posuma, Vol.01 No.04 (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Manado 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompetensi 2. Adanya kesamaan meneliti kompensasi 3. Adanya kesamaan meneliti kinerja 	Tidak meneliti mengenai tentang kepemimpinan
2	Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum DR.Slamet Garut Jurnal Ineu Indriani Vol.07 No.02, (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompetensi 2. Adanya kesamaan meneliti beban kerja 3. Adanya kesamaan meneliti kinerja 	-

No	Judul	Hasil	Variabel Yang Diteliti	Perbedaan
3	<p><i>The Influence of competence to employee performance At Hosipitals in South Borneo</i></p> <p>Hairudinor (2014)</p>	<p><i>Competence has a positive and significant effect on performance</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The similarity of research on Competence</i> 2. <i>The similarity of research on performance</i> 	-
4	<p>Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Dr.Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto</p> <p>Jurnal Lilik Dwi Hariyanto, Vol 02 No.02 (2015)</p>	<p>Beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja 	-
5	<p>Pengaruh supervisi ruangan, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat asuhan keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara.</p> <p>Rasyidin Vol.02 No.2 (2017)</p>	<p>Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan dalam meneliti mengenai beban kerja 2. Adanya kesamaan dalam meneliti kinerja perawat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti mengenai supervisi ruangan 2. Tidak meneliti motivasi kerja
6	<p>Pengaruh beban kerja, kepuasan dan fasilitas terhadap kinerja perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSU Wisata UIT Makassar</p> <p>Jurnal Ahmad Hannani Vol.01 No.02 (2016)</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja 	-

No	Judul	Hasil	Variabel Yang Di Teliti	Perbedaan
7	<p>Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo</p> <p>Jurnal Dini Fitrianasari dkk, Vol.07 No.1, (2015)</p>	<p>Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti kompensasi 2. Adanya kesamaan meneliti kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti mengenai kepuasan kerja 2. Tidak meneliti mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB)
8	<p>Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi</p> <p>Jurnal Ester Manik, Wiarah Vol.08 No.02, (2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompetensi 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi 3. Adanya kesamaan meneliti kinerja 	-
9	<p><i>The Influence workload to performance of nurse in Anadolu Medical Center Istanbul</i></p> <p>Gerry Silaban, Vol.11 No.03 (2015)</p>	<p><i>Workload has a positive and significant effect on performance nurse</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The similarity of research on workload</i> 2. <i>The similarity of research on performance</i> 	-
10	<p>Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Di Rumah Sakit Umum Cibabat Kota Cimahi</p> <p>Jurnal, Andi Nugraha, Vol.1 No.02, 2015</p>	<p>Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja 	-

No	Judul	Hasil	Variabel Yang Diteliti	Perbedaan
11	Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit UIT Makassar Jurnal Hajar Nur Aswad Vol.01 No.02 (2016)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi	1. Tidak meneliti mengenai tingkat pendidikan 2. Tidak meneliti mengenai pelatihan
12	<i>The Effect of compensation on employee performance AT. The ST Michael's Catholic Hospital Pramso</i> Annor Larbi (2014)	<i>Compensation has a positive and significant effect on performance</i>	1. <i>The similarity of research on compensation</i> 2. <i>The similarity of research on performance</i>	-
13	Pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang Jurnal Asih Nor Istiqomah, Vol.02, No.01 (2014)	Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi 2. Adanya kesamaan meneliti kinerja	1. Tidak meneliti mengenai keterampilan kerja 2. Tidak meneliti mengenai disiplin
14	Pengaruh kompetensi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (studi pada RSUD Muhammadiyah Kartasutra) Tri Widiastuti (2016)	1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompetensi 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi 3. Adanya kesamaan mengenai meneliti kinerja	Tidak meneliti tentang iklim organisasi

No	Judul	Hasil	Variabel Yang Diteliti	Perbedaan
15	Pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara Mahendar (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompetensi 2. Adanya kesamaan meneliti beban kerja 3. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi 	-

Sumber : Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu, 2018

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, beban kerja dan kompensasi yang menunjuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan tempat penelitian yang berbeda.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah tergantung pada kinerja. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pekerjanya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh adanya kompetensi yang dimiliki pegawai, beban kerja yang sesuai dengan pekerjaan serta kompensasi yang seimbang dengan pekerjaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dimiliki berdasarkan pengalaman atau latar belakang pendidikan yang dibawa pada saat ia bekerja pada suatu pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Sudarmanto (2015:50) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan, agar mencapai kinerja yang semaksimal mungkin khususnya pada perawat di Rumah Sakit.

Menurut Wood & Dale dalam Sudarmanto (2015:49) menyatakan bahwa kompetensi menyebabkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang unggul. Diperkuat dengan hasil penelitian Ineu Indriani (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan jurnal penelitian Christila Posuma (2013) juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Beban kerja adalah banyaknya jumlah sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin dalam penelitian Sony Sanjaya (2016:31) mengartikan beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat banyaknya tugas yang harus

diselesaikan namun perusahaan mengalami keterbatasan kapasitas pekerja dan minimnya waktu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut mengindikasikan bahwa ada kaitannya antara beban kerja dengan kinerja. Berdasarkan penelitian Lilik Dwi Hariyanto(2015) tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat, dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Diperkuat dengan jurnal penelitian Rasyidin (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai khususnya bagi para perawat di rumah sakit dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bersifat finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi diberikan pada periode yang telah ditentukan oleh perusahaan atau sifatnya tetap. Sistem kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja dan memungkinkan perusahaan akan memperoleh sumber daya yang berkualitas sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan.

Keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:97) yaitu semakin baik sistem pemberian kompensasi di suatu perusahaan terhadap pegawainya maka semakin baik kinerja atau hasil kerja yang akan dicapai oleh pegawai. Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Fitrianasari (2015) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat, yang menyatakan

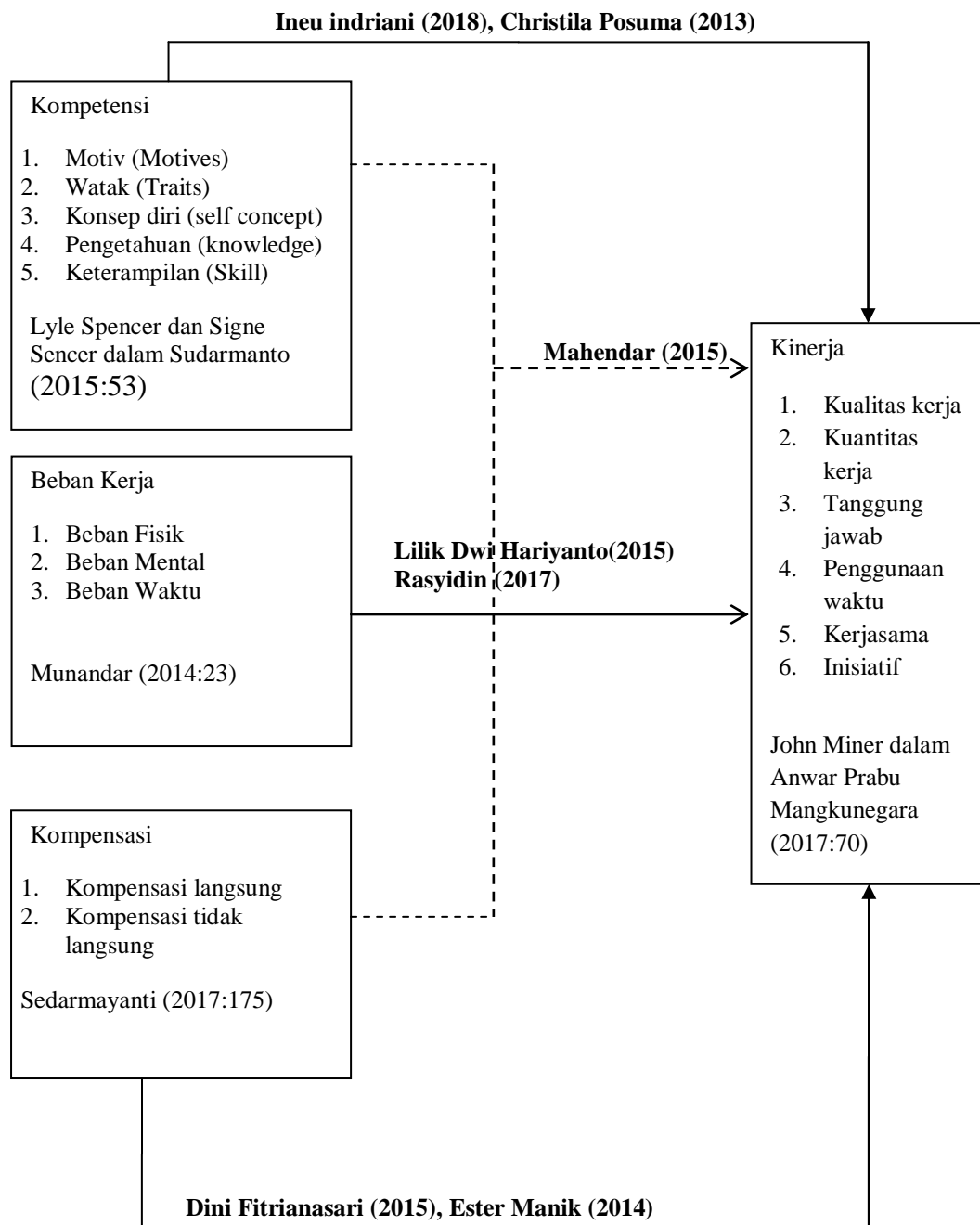
bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Ester Manik (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

Kompetensi, beban kerja dan kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya kompetensi, beban kerja dan kompensasi yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal serta akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Mengetahui pengaruh masing-masing faktor yang berpengaruh terhadap menurunnya kinerja, perusahaan dapat menentukan langkah untuk meminimalisir dampak negatif yang akan timbul. Berdasarkan hasil penelitian Mahendar (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir penulis, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu kompetensi, beban kerja, kompensasi dan kinerja dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

———— = Parsial

----- = Simultan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja perawat.
2. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja perawat.
4. Terdapat pengaruh antara kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat.