

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

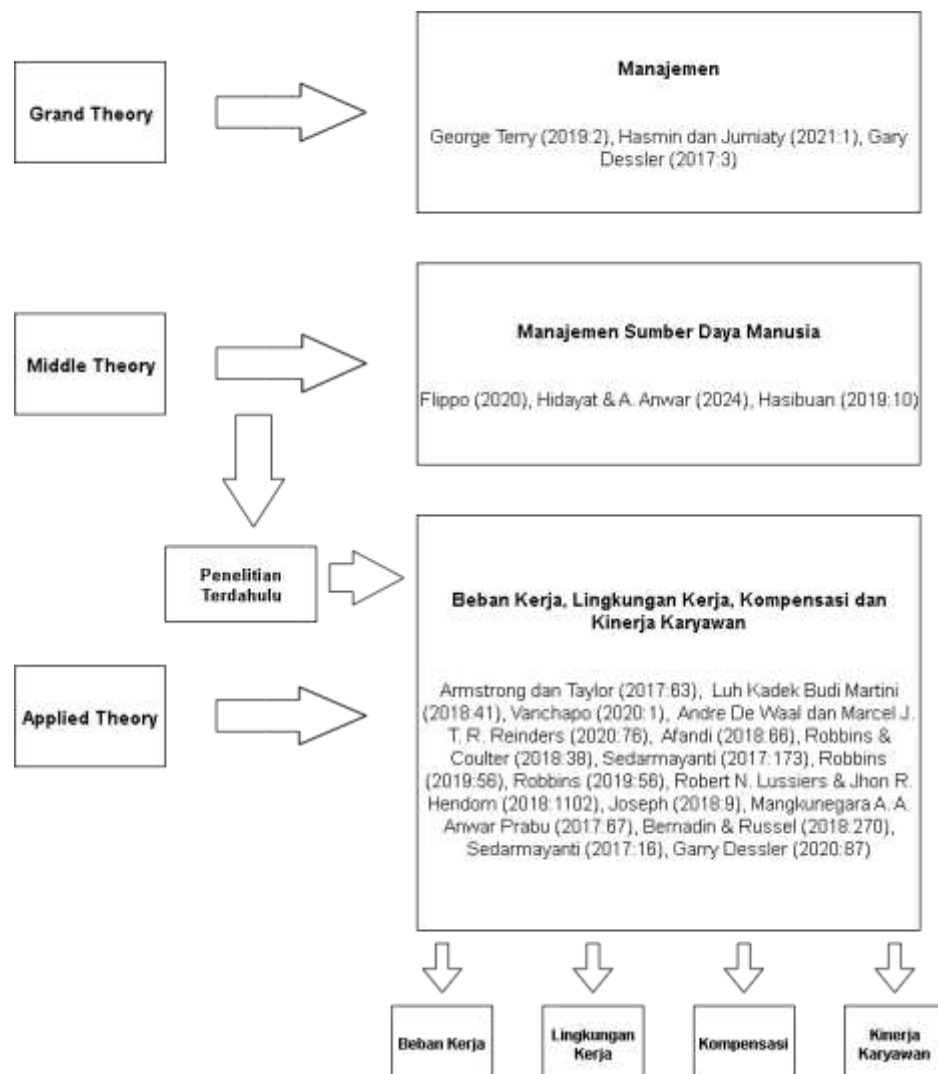
Kajian pustaka dalam peneliti ini disusun untuk menguraikan teori – teori yang relavan dengan permasalahan yang sedang dihadapi. Pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini meliputi hal – hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, terutama yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penyusunan kajian teori pada penelitian ini, penulis mengacu pada tiga tingkatan teori, yaitu *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. *Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen secara umum. Selanjutnya, *middle range theory* yang dijadikan rujukan adalah teori terkait manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, *applied theory* mencakup teori – teori yang lebih spesifik seperti beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Selain teori, dilakukan juga pengkajian dari hasil penelitian terdahulu dan jurnal – jurnal yang mendukung penelitian ini.

2.1.1. Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand Ttheory* yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Beban kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal – jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi.



Gambar 2. 1 Landasan Teori Keseluruhan

Sumber: Olah data peneliti (2025)

2.1.2. Manajemen

Manajemen memiliki makna yang cukup luas dan dapat dipandang sebagai sebuah seni maupun ilmu. Disebut sebagai seni karena manajemen menjadi alat atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, manajemen juga dikategorikan sebagai ilmu karena di dalamnya terdapat tahapan-tahapan sistematis seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen disebut sebagai ilmu karena prinsip-prinsipnya dapat dipelajari secara akademis dan diuji kebenarannya melalui pendekatan ilmiah.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen

Aktivitas yang memiliki keterkaitan dengan aktivitas lainnya merupakan hal yang disebut dengan manajemen. Pada aktivitas – aktivitas tersebut tidak hanya mengatur orang – orang yang berada pada satu organisasi, tetapi mencakup pada semua tindakan, perencanaan, pengorganisasian, dan penggerak pengendalian yang dilakukan demi menentukan dan meraih tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, dengan demikian susunan tersebut dinamakan dengan proses manajemen.

Prinsip manajemen pada organisasi ialah mengelola bagaimana suatu kegiatan dapat terorganisir dengan baik ketika mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan dapat diraih dengan baik, apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam teknologi, pengetahuan, skill ataupun waktu yang dimiliki bisa di *upgrade* secara baik, dengan mengatur dalam berbagai

tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya terhadap orang lain. Dengan demikian dapat membentuk sistem kerjasama yang baik serta terorganisir, karena manajemen ialah kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan dilalui dengan kerjasama semua sumber daya manusia. Berikut dikemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya:

Menurut George Terry (2019:2) mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.”

Sedangkan menurut Hasmin dan Jumiaty (2021:1) “Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan”.

Gary Dessler (2017:3) *management is an activity to archive company goals by playing, organizing, staffing, leading, and controlling.*

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan ilmiah, seni, keahlian, dan pengalaman dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

2.1.2.2. Fungsi Manajemen

Aditama dalam Meliasari, (2024) fungsi manajemen merupakan unsur yang selalu hadir dalam proses manajemen dan menjadi tolak ukur bagi para manajer dalam upayanya mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen disebut perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan dan pengendalian (POAC). Fungsi manajemen meliputi:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Perencanaan adalah manajemen adalah proses menetapkan tujuan perusahaan, membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut, dan melaksanakan rencana tersebut. organisasi Fungsi perencanaan yang menetapkan arah dan tujuan organisasi di masa depan merupakan langkah awal yang penting sebelum memulai operasi di setiap perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mendistribusikan sumber daya organisasi sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan melalui struktur organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) Pelaksanaan adalah tindakan melaksanakan segala macam rencana, pemikiran, dan gagasan yang telah dirumuskan sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, termasuk visi atau tujuan Perusahaan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah peran manajerial yang membantu menjaga operasi perusahaan tetap terkendali. Segala sesuatu yang direncanakan, dibuat, dan dilaksanakan di sini mematuhi aturan. Fungsi manajemen ini memantau potensi penyimpangan implementasi,

mendeteksinya pada tahap awal dan memungkinkan diambilnya tindakan pencegahan dan perbaikan.

Sedangkan pada George R. Terry (2018:2) terdapat beberapa fungsi manajemen diantaranya:

1. Perencanaan (*Planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal – hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang telah digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
3. Penyusunan personalia (*Staffing*) adalah proses rekrutmen, pemberian latihan, pengembangan kemampuan kerja, penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan sehingga memiliki kemampuan dan pengalaman kerja sesuai kebutuhan organisasi.
4. Penggerak (*Motivating*) dapat di definisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomik

5. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan
6. Penilaian (*Evaluation*) adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Didefinisikan ialah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa fungsi – fungsi manajemen pada dasarnya bertujuan untuk mendukung pencapaian target dan sasaran perusahaan atau organisasi. Ketika seluruh fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dijalankan secara optimal dan efisien, maka hal ini akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, implementasi manajemen yang baik diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja serta profitabilitas perusahaan.

2.1.2.3. Unsur - Unsur Manajemen

Manajemen dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur – unsur manajemen atau biasa disebut *Tools of Management* yang dikenal sebagai 6M. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:20) diantaranya sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan sarana penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankannya.

2. *Money* (Uang)

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan, proses produksi, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kelancaran atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

3. *Machine* (Mesin)

Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesinmesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

4. *Material* (Bahan)

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar tersebut berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan manajemen pasar (pemasaran) yang baik, agar distribusi produk dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

6. *Methods* (Metode)

Metode sangat penting agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode cara dalam menjalankan pekerjaan sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan keenam unsur manajemen diatas, semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika satu diantara unsur tersebut tidak ada, maka bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu perusahaan.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya melalui pengelolaan karyawan secara efektif. Dalam hal ini, sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai bagian penting yang terlibat langsung dalam proses perencanaan, sistem kerja, serta pencapaian visi dan misi organisasi. Karyawan sendiri merupakan individu yang memberikan kontribusi berupa waktu, tenaga, dan

pikiran kepada perusahaan, serta memperoleh kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan.

2.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal yang sangat penting, terutama dalam konteks pengelolaan organisasi. MSDM merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar dapat mencapai kinerja yang optimal secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, seperti proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengelolaan sistem kompensasi dan tunjangan, peningkatan kompetensi, pengelolaan karir, penanganan konflik, serta pemberian dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan gabungan antara seni dan seni dalam mengimplementasikan fungsi – fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sejumlah ahli juga telah mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia yang beragam dan menjadi dasar dalam kajian ini, yaitu:

Menurut Flippo (2020) mengemukakan bahwa *“Human Resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and*

societal objectives are accomplished”. Diterjemahkan bahwa “Manajemen sumber daya ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.”

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan Darmadi dalam Hidayat & A. Anwar (2024) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edison Emron dalam Husna & Prasetya, (2024:10) yaitu adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi.

Selain itu menurut menurut Ajabar dalam Husna & Prasetya (2024) pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang

dicoba untuk memicu, meningkatkan, serta memotivasi dan juga memelihara sebuah kinerja yang baik didalam organisasi.

Berdasarkan definisi – definisi mengenai manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya sistematis dalam mengarahkan dan mengelola tenaga kerja, khususnya dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan, dengan tujuan akhir untuk mendukung pencapaian target dan tujuan perusahaan atau organisasi secara optimal.

2.1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan – kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat diklarifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Menurut Flippo (2020) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial yang meliputi:

- a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti menentukan tindakan – tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit – unit yang sesuai dengan fungsi – fungsi yang

telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas – fasilitas tertentu.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2. Fungsi Teknis yang meliputi

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan

pekerjaannya dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi.

c. Pemberian Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan.

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program

ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

Berdasarkan pada uraian diatas, Manajemen SDM memiliki fungsi – fungsi yang akan sangat membantu pihak manajemen dalam mengelola SDM dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menciptakan sistem kerja yang efektif serta mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Husaini dan Utama dalam Tambunan & Pandiangan (2024) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan rekomendasi manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dengan prasarana dan sarana untuk menghadapi perubahan yang ada.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, lembaga, atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar lembaga.
4. Menyediakan sarana dan prasarana untuk komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu kemajuan atau perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
6. Memberikan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini mencapai tujuan.

Berdasarkan dari tujuan manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengimplementasikan sekaligus menjaga konsistensi pelaksanaan seluruh kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, guna memastikan perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara *oPTimal*.

2.1.4. Pengertian Beban Kerja

Secara umum, beban kerja dapat diartikan sebagai respon fisik maupun mental seseorang ketika menjalankan tugas atau pekerjaan dari lingkungan eksternal. Karena aktivitas kerja manusia melibatkan aspek fisik dan psikologis, maka tingkat beban yang dirasakan pun dapat berbeda – beda. Ketika kemampuan individu melebihi tuntutan pekerjaan, hal tersebut dapat menimbulkan rasa bosan atau stres berlebihan (*overstress*). Sebaliknya, jika tuntutan pekerjaan justru lebih tinggi dibandingkan kapasitas individu, maka akan timbul kelelahan fisik dan mental yang dikenal sebagai stres akibat kekurangan beban (*understress*).

Beban kerja dapat diartikan sebagai kumpulan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan oleh atasan kepada seorang karyawan, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan fungsi atau jabatan dalam suatu unit organisasi. Proses analisis beban kerja sendiri merupakan tahapan untuk menentukan jumlah pekerjaan dan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan guna menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Analisis ini tidak hanya mempertimbangkan beban kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh masing – masing karyawan, tetapi juga mencakup efisiensi penggunaan tenaga kerja secara menyeluruh. Adapun beberapa pendapat beban kerja menurut para ahli dapat dijabarkan sebagai berikut:

Menurut Amstrong dan Taylor (2017:63) menyatakan bahwa “*Workload is a number of activities that require expertise and must carried out within a certain period in physical or psychological form*”

Luh Kadek Budi Martini (2018:41) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan isi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu”

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut André de Waal dan Marcel J.T. R Reinders (2020:76) menyatakan bahwa *Workload is the number of tasks or activities that must be done by an employee in a certain period of time.* Artinya adalah bahwa beban kerja

merupakan banyaknya tugas atau kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Berdasarkan uraian diatas penuli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh para karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.4.1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seorang 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 mempengaruhi 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.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut terbagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal menggambarkan individu yang memiliki keyakinan bahwa tanggung jawab terhadap perilaku kerjanya berasal dari dalam diri sendiri. Sementara itu, faktor eksternal mencerminkan individu yang meyakini bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar diri maupun di luar kendali organisasi.

2.1.4.2. Jenis – Jenis Beban Kerja

Secara umum, beban kerja dapat dikategorikan berdasarkan karakteristik dan sifat tugas yang dilaksanakan. Menurut Antonius (2020:5) Beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja, yaitu:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja yang berlebihan secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stress pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun, bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul

kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.1.4.3. Tujuan Analisis Beban Kerja

Tujuan dari dilakukannya analisis beban kerja adalah untuk mengetahui secara tepat berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan guna menyelesaikan suatu jenis pekerjaan, serta untuk menetapkan seberapa besar tanggung jawab atau volume pekerjaan yang wajar untuk diberikan kepada masing – masing karyawan. Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017:20) tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah sumber daya manusia 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

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

4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar Operational Procedure (SOP)

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

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

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

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai tujuan analisis beban kerja, dapat disimpulkan bahwa analisis ini bertujuan untuk menetapkan seberapa besar beban atau tanggung jawab pekerjaan yang layak diberikan kepada karyawan. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk menentukan estimasi jumlah waktu atau jam kerja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Untuk memahami lebih lanjut tentang beban kerja, penting untuk mengidentifikasi dimensi dan indikator yang relevan. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori Luh Kadek Budi Martini (2018:56) yaitu:

1. Beban fisik

Beban fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh.

Adapun indikator dari beban fisik yaitu: keahlian dan kelelahan fisik.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau 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 atau lebih dalam waktu yang sama.

Berdasarkan pengertian di atas dimensi dan pemahaman mengenai beban kerja mempunyai tiga dimensi yang menunjukkan seorang karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien yakni beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

2.1.5. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi atau suasana tempat karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari yang turut berperan dalam mendukung penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif justru dapat menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan, serta memungkinkan mereka untuk bekerja secara maksimal. Ketika karyawan merasa senang dan betah dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih produktif dan dapat memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang

memadai berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Afandi (2018:66) yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.”

Menurut Robbins & Coulter (2018:38) *“The work environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Enviroment conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activies effectively oPTimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work enviroment will produce a positive reltionship to the perfomance and achievment of company goals”*.

Menurut Sedarmayanti (2018:46) “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakasa dan bahan yang berda di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan pengaturan dan metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun non-fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Unsur – unsur seperti suhu,

pencahayaannya, ventilasi, kebersihan, hingga ketersediaan alat kerja yang memadai merupakan bagian dari lingkungan kerja yang ideal. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif tidak hanya mendukung efektivitas kerja secara individu maupun kelompok, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.5.1. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang dikemukakan oleh Soedarmayanti (2018:21) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Desain harus orisinal dan memikat cita rasa konsumen misalnya desain yang diperhalus untuk memperoleh kesan berkualitas.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan

non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dari penjelasan yang dikemukakan oleh Soedarmayanti (2018), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang bersifat nyata dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan, seperti fasilitas kerja (meja, kursi, alat kerja) maupun kondisi sekitar seperti suhu, pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan aspek hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti interaksi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Kedua jenis lingkungan ini memiliki peranan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2.1.5.2. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu menjalankan aktivitasnya secara optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja dapat dikatakan ideal jika mampu memberikan kenyamanan, keamanan, serta mendukung kesehatan dan produktivitas pekerja. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, dampaknya mungkin tidak langsung terasa, namun dalam jangka panjang dapat mempengaruhi kinerja, menyebabkan kelelahan, serta memerlukan tenaga dan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang membentuk lingkungan kerja agar tercipta sistem kerja yang efisien dan produktif. Berikut ini

beberapa faktor yang diuraikan menurut Sedarmayanti (2018:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat 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 di luar tubuh.

3. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4. Kelembapan di tempat kerja

Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama antara temperatur, kelembaban, 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 udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara yang bising hendaknya

dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

8. Baru yang kurang enak di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan besar dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan sehat, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan performa karyawan, bahkan dalam jangka panjang berdampak pada efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Beberapa aspek yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja antara lain adalah pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dekorasi, tata warna, musik, dan keamanan di tempat kerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut secara menyeluruh guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya hasil kerja yang maksimal.

2.1.5.3. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dapat dipahami sebagai kumpulan elemen yang dikenal dengan sebutan indikator. Setiap dimensi dalam suatu konsep tidak selalu memiliki jumlah indikator yang sama untuk mengukur suatu perubahan. Oleh karena itu, dimensi ini dapat dimanfaatkan sebagai alat evaluasi terhadap kondisi tertentu atau untuk menilai kemungkinan terjadinya perubahan dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:46) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan Kerja Yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni dengan cara memanusiakan karyawannya.

d. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non – Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dimana terdapat hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja setingkat yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan

kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

c. Kerjasama antara karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sedangkan, dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut) Siagan dalam Ronal Donra Sihalo (2019:276) yaitu:

1. Pemanfaatan Energi, dengan indikatornya:
 - a. Pencahayaan dan penerangan tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara tempat kerja
 - c. Penataan ruang tempat kerja
2. Peralatan Tempat Kerja, dengan indikatornya:
 - a. Peralatan pendukung kerja
 - b. Seragam atau pakaian kerja
 - c. Kebersihan tempat kerja

3. Sarana dan Prasarana, dengan indikatornya:
 - a. Kecukupan dan kebutuhan ruang tempat kerja
 - b. Fasilitas tempat kerja

Berdasarkan pemaparan mengenai dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi ke dalam dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata yang ada di sekitar tempat kerja seperti bangunan, peralatan, fasilitas, suasana kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, serta penataan ruang yang menunjang kenyamanan dan keselamatan karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik lebih menekankan pada hubungan sosial di tempat kerja, seperti keharmonisan dengan rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, serta kerjasama antar karyawan. Dengan demikian, baik faktor fisik maupun non-fisik memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

2.1.6. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik di lingkungan pemerintahan maupun perusahaan swasta. Kompensasi menjadi bagian dari strategi manajerial yang dapat digunakan untuk mendukung pengambilan kebijakan selanjutnya, serta menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat

berbentuk finansial seperti gaji pokok, bonus, dan insentif, maupun non-finansial seperti tunjangan dan fasilitas pendukung kerja lainnya.

Pada umumnya, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi di bidang tertentu akan memperoleh kompensasi yang sepadan dengan kontribusi dan kinerja yang ditunjukkan. Namun, jumlah kompensasi yang diterima setiap individu tentu berbeda-beda, tergantung dari posisi, tanggung jawab, serta nilai kinerja yang dihasilkan. Besarnya kompensasi ini turut memengaruhi status sosial, pola hidup, serta persepsi karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Untuk memahami lebih jauh mengenai kompensasi, berikut ini disajikan beberapa pengertian dari para ahli.

Menurut Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pendapat lain menurut Menurut Sedarmayanti (2017:173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins (2019:56) “*Compensation management is the process of determining cost effective pay structure, designed to attract and retain, provide an incentive to work hard, and structured to ensure that pay levels are perceived as fair.*”.

Sedangkan menurut Robert N. Lussiers dan Jhon R. Hendom (2018:1102) *“Compensation is the total salary and benefits provided by the company in exchange for work compensation greatly effect job satisfaction and retaining employees”*

Menurut Joseph (2018:9), menyatakan bahwa: *“Compensation is a plan for the mix and total amount of base pay, performance pay and indirect pay to be paid to various categories of employees”*. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa kompensasi di rancang untuk mentotal nilai dari gaji pokok, pembayaran hasil kerja dan insentif yang di bayarkan kepada pekerja. Berdasarkan definisi kompensasi dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

2.1.6.1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam proses pemberian kompensasi, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa nilai kompensasi dapat dipersepsikan secara berbeda oleh setiap individu penerimanya. Perbedaan ini dipengaruhi oleh variasi kebutuhan, keinginan, serta pandangan masing-masing karyawan terhadap pekerjaan dan risiko yang mereka tanggung. Oleh karena itu, agar tercipta rasa keadilan dan proporsionalitas dalam kompensasi, perusahaan perlu menyesuaikan dengan tingkat tanggung jawab dan risiko pekerjaan yang dijalankan. Dalam merumuskan kebijakan kompensasi, organisasi tidak hanya perlu mempertimbangkan besarnya nominal yang diberikan, tetapi juga berbagai faktor lain yang berkontribusi

terhadap persepsi dan kepuasan karyawan terhadap kompensasi tersebut. Berikut faktor – faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kompensasi (Robert N. Lussier dan Jhon R. Hendom (2018:116):

1. Kemampuan Untuk Bayar

Hal utama yang dibutuhkan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah penilaian seberapa banyak perusahaan mampu membayar kompensasi karyawan. Dengan mengetahui penilaian pendapatan dari operasi perusahaan.

2. Jenis Kompensasi

Perusahaan perlu membagi dana yang tersedia untuk masing-masing kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan.

3. Pembayaran untuk hasil kinerja atau pembayaran untuk jangka panjang?

Dalam hal ini kita harus melihat apakah organisasi akan memiliki filosofi kinerja atau filosofi jangka panjang. Beberapa perusahaan membayar karyawan lebih untuk umur jangka panjang atau senioritas, yang berarti mengumpulkan masa kerja dengan perusahaan kemungkinan mendapatkan kenaikan gaji dan promosi dari waktu ke waktu. Namun perusahaan yang membayar lebih untuk kinerja, untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat atau lebih dari rata-rata.

4. Gaji yang berbasis keterampilan atau gaji yang berbasis kompetensi?

Hal yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan kompensasi berdasarkan kompetensi karyawan atau keahliannya. Biasanya perusahaan menentukannya sebelum membuat struktur pembayaran.

5. Rata-rata pasar, diatas rata-rata pasar, atau dibawah rata-rata pasar

Perusahaan harus menentukan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pasar, kompensasi yang diatas rata-rata pasar, atau kompensasi yang berada dibawah rata-rata pasar.

6. Kompresi Upah

Yaitu perbedaan gaji karyawan lama dengan karyawan yang baru direkrut.

7. Membayar Kerahasiaan

Yang memungkinkan untuk merahasiakan perbedaan gaji antara karyawan lama dengan karyawan baru untuk menghindari ketidakpuasan dan demotivasi.

2.1.6.2. Sistem Kompensasi

Prinsip dasar dalam pemberian upah dan gaji, serta berbagai permasalahan yang sering muncul dalam praktiknya, umumnya berkaitan dengan beberapa aspek penting seperti besaran upah, struktur penggajian, penetapan gaji untuk masing-masing individu, metode pembayaran, pemberian insentif, hingga pengawasan terhadap sistem pembayaran itu sendiri. Dalam menentukan besarnya upah atau gaji untuk suatu jabatan atau kelompok pekerjaan, perusahaan biasanya mempertimbangkan tingkat kompleksitas dan kesulitan dari pekerjaan tersebut sebagai dasar utama dalam proses penetapannya.

Menurut Hasibuan Malayu S. P (2017:123) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri dari:

1. Sistem kompetensi sistem pembayaran yang umum ditetapkan adalah:

a. Sistem Waktu

Kompensasi (gaji atau upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, bulan. Sistem ini administrasi pengupahannya relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian. Sistem kerja ini biasanya diterapkan jika prestasi

b. Sistem Hasil

Menurut sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu). Kebaikan sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahannya adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil.

2. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman keadilan dan undang-undang pemburuhan. Dengan kebijakan ini diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.
3. Waktu pembayaran kompensasi, kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktu akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar.

2.1.6.3. Jenis – Jenis Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi dapat mempunyai nilai dan bentuk yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari perusahaan maupun

peraturan yang berlaku. Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan S.P (2018:118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu:

Kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan).

1. Kompensasi finansial

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja
- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi yang diberikan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga dan darmawisata.

2.1.6.4. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2017:380) menyatakan bahwa dimensi dan indikator-indikator untuk mengukur sistem kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji/Upah
 - b. Insentif
 - c. Komisi
 - d. Bonus
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Keamanan Sosial
 - b. Tunjangan
 - c. Asuransi
 - d. Jenjang Karir

Sedangkan menurut Hasibuan Malayu (2020:93) mengemukakan dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan dan waktu yang selalu tetap
 - a. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

- b. Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - c. Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok
- a. Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
 - b. Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 - c. Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar
 - d. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain – lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang efektif terdiri dari dua kategori utama, yaitu kompensasi langsung dan tidak

langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji, insentif, komisi, dan bonus yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, asuransi, dan berbagai fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan.

2.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu konsep yang kerap dibahas, terutama dalam konteks mendorong pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam dunia organisasi, isu mengenai kinerja akan selalu menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan tingkat keberhasilan organisasi itu sendiri. Setiap perusahaan akan sangat memperhatikan performa pegawainya, karena kualitas kinerja—baik yang tinggi maupun rendah—dapat memberikan dampak besar terhadap jalannya organisasi.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang mencerminkan hasil kerja dari individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pegawai yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, tetapi mencakup seluruh elemen organisasi yang turut berkontribusi dalam pencapaian tujuan. Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2018:270) yaitu “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode

waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.”. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan. Berikut ada beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Garry Dessler (2020:87) *“employee engagement refers to being psychologically involved in, connected to, and committed to getting one’s jobs done. Engaged employees experience a high level of connectivity with their work tasks, and work hard to accomplish their taskrelated goals”*

Sedarmayanti (2017:16) “Kinerja merujuk pada pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari keterlibatan psikologis, komitmen, serta perilaku individu yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaannya dan berupaya keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja bukan hanya dilihat dari output secara kuantitas dan kualitas, tetapi juga mencakup sejauh mana karyawan berperan aktif dalam mendukung keberhasilan organisasi melalui tanggung jawab yang diemban.

2.1.7.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal pertama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pemikiran atau Inteligasi Quationt (IQ) dan kecerdasan emosi atau Emotional Quationt (EQ). Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila memiliki tingkat inteligasi minimal normal, (average above, average superior, very superior and gifted) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder,

tidak cemas dan memiliki pandangan serta pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor Motivasi

Motivasi yang diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan kerja yang rendah dan kurang optimal

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu **kemampuan** dan **motivasi**. Faktor kemampuan mencakup integritas antara kondisi fisik dan psikis individu, serta tingkat kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ), yang keduanya sangat berperan dalam menjaga konsentrasi kerja secara optimal. Sementara itu, faktor motivasi berkaitan dengan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, sikap negatif terhadap lingkungan kerja dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dan hasil yang tidak maksimal.

2.1.7.2. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan penting, salah satunya adalah sebagai dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, seperti promosi jabatan, rotasi kerja, maupun

pemutusan hubungan kerja. Selain itu, evaluasi kinerja juga berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan akan program pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja. Tujuan dari penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan prestasinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah. Kegunaan evaluasi kinerja karyawan adalah: sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
 - a. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Sebagaimana untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda didalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan cara untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja suatu organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi atau instansi tersebut.

2.1.7.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawn

Kinerja merupakan kunci utama dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien memlalui suatu kebijakan atau program yang lebih baik katas pemberdayaan sumber manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) terdapat 5 (lima) dimensi dan indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

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. Penilaian kuantitas kerja dilakukan dengan cara membandingkan target kerja dan hasil

yang dicapai karyawan. Adapun indikator dari kualitas yaitu: ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan, kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kerapian dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan Perusahaan. Kuantitas bisa dilihat, dari hasil kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: produktivitas kerja yang efektif, dan kesesuaian jumlah target dalam kerja

3. 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.

4. 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: kekompakan antar karyawan dalam bekerja, dan jalinan kerjasama karyawan.

5. Inisiatif

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

Sedangkan menurut Kasmir (2019:208), dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

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.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

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.

4. Kerjasama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu

untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

5. 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.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan.

Berdasarkan penjelasan dimensi dan indikator di atas mengenai kinerja karyawan, maka peneliti akan menggunakan dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, inisiatif.

2.1.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menjadi acuan penting bagi penulis dalam menyusun penelitian ini. Dalam proses penelitian, keberadaan studi sebelumnya yang memiliki relevansi erat sangat dibutuhkan sebagai landasan teori maupun sebagai pembanding. Penelitian sebelumnya berperan penting dalam memberikan gambaran awal, serta membantu penulis untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan yang ada. Hal ini juga berlaku dalam penelitian ini yang secara khusus membahas mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Mangowal, B. R., Fadelan, N., & Milarisa, S. (2024) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau <i>Change Agent For Management Journal (CAM Journal)</i> 8(1) https://doi.org/10.35915/cj.v8i1 | 1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 3. Menganalisis Pengaruh Simultan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk hubungan antar variabel yang ada. Menggunakan Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Silvia Sari Sitompul Dkk (2021) <i>The Effect of Workload, Work Experience, and Compensation on Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru</i> MSEJ, Vol. 2 (2) 2021:142-153 https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213 | 1. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan 3. Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel. Metode analisis data menggunakan regresi liner berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin besar kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|--|
| | | 4. Mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan | | |
| 3 | <p>I Made Chrisnantara Putra DKK (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivian Production.</p> <p>Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata, Vol. 1 No. 3 Agustus 2021 Hal. 920-929</p> <p>https://doi.org/10.32795/WIDYAAMRITA.V1I3.1372</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 3. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 4. Menganalisis Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode Analisis yang digunakan, Regresi Linier Berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | <p>Rena Yanti Dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoloka Wisata Mandiri</p> <p>Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis,</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | Menggunakan pendekatan kuantitatif, dan Metode analisis data yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|
| | Vol. 14, No. 1, Mei 2023 Hal. 52-60 https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1 | 3. Menganalisis Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | | |
| 5 | Linawati Dkk (2023) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol. 3, No. 1, Maret 2023, 99-116 https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.849 | 1. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 3. Menganalisis Pengaruh Simultan Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode analisis data yang digunakan, yaitu regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Yoga Yudian Dara (2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bus Umum sinar Rizky Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan, Vol. 2 No. 3 https://doi.org/10.56521/v5i01.904 | 1. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengidentifikasi faktor – faktor yang berhubungan dengan Beban Kerja yang memengaruhi Kinerja Karyawan | Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk metode analisis yang dipakai menggunakan regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Sirajul Ulum Dkk (2023) | 1. Mengetahui Pengaruh | Menggunakan pendekatan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|---|
| | <p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cita Intrans Selaras</p> <p>e-Jurnal Riset Manajemen, Vol. 12, No. 01</p> <p>https://doi.org/2302-7061</p> | <p>Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>4. Menganalisis simultan antara Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>kuantitatif, dan metode analisis yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda untuk mengukur pengaruh simultan dari ketiga variabel independen (beban kerja, stres kerja, kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)</p> | <p>beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> |
| 8 | <p>Boby Andhika Pratama (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Trvael Surabaya</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 9 No. 1</p> <p>https://doi.org/2599-0748</p> | <p>1. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>4. Menganalisis Pengaruh simultan lingkungan</p> | <p>Menggunakan pendekatan kuantitatif, dan pada Metode Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|---|
| | | kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan | | |
| 9 | <p>Ernawati, Arif Rachman Putra (2021)</p> <p>Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada <i>Travel</i> dan <i>Tour</i> Kota Surabaya</p> <p>Jurnal Sinki Economic. Vol. 4 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i5.1207</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 3. Menganalisis Pengaruh Simultan Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | Pendekatan yang digunakan memakai Pendekatan Kuantitatif, dan Metode Analisis Data yang dipakai menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan dari kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 10 | <p>Mardiana, H. Suwanto, Fitri Kurmalasari (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang <i>PT. Citra Silika Mallawa</i> Kel. Lasususa, Kab. Kaloka Utara)</p> <p>Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No.4</p> <p>https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan 2. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 3. Menganalisis Pengaruh Simultan antara <i>worklife balance</i> dan lingkungan kerja terhadap | Menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan data numerik untuk mengukur pengaruh antara variabel yang ada. Metode Analisis Data yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Worklife Balance</i> , lingkungan kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|
| | | kinerja karyawan | | |
| 11 | <p>Syach, A. R., & Purnama, Y. H (2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>PT Arsa Indonesia</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5) 76-81</p> <p>https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938</p> | <ol style="list-style-type: none"> Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menganalisis Pengaruh Simultan Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan Metode Analisis Data yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</p> |
| 12 | <p>Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang.</p> <p><i>SEIKO: Journal of Management & Business</i>, 5(2), 143-148</p> <p>https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2111</p> | <ol style="list-style-type: none"> Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | <p>Penelitian ini menggunakan Kuantitatif, dan Metode Analisis Data yang digunakan menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> | <p>hasil bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kepuasan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Beban kerja secara statistik berpengaruh negatif</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|--|
| | | 4. Menganalisis Pengaruh Simultan antara Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | | terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Variabel lingkungan kerja secara statistik memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain dilihat dari nilai koefisien |
| 13 | <p>Inna Nisawati Mardianto (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 4 No. 2</p> <p>https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui Pengaruh <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 3. Mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan antara <i>worklife balance</i>, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. | Menggunakan pendekatan kuantitatif, dan Metode Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara <i>worklife balance</i> , lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 14 | <p>D. Septianingtyas et al (2024)</p> <p>Pengaruh Kompensasi</p> | 1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|
| | <p>dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel JS Luwansa & Convention Center)</p> <p>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 13, No.1 155-165</p> <p>https://doi.org/10.14710/jiab.2024.40220</p> | <p>kinerja karyawan</p> <p>2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja</p> <p>3. Menganalisis pengaruh simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Metode Analisis Data yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan, serta variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan dapat memberi pengaruh yang positif signifikan pada variabel kinerja karyawan.</p> |
| 15 | <p>Dinda Adelia, Nur Putri Cahyaningsih, Nabella Nur Afyah, & Indah Rizki Maulia (2024)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja)</p> <p>Pusat Publikasi Ilmu Manajemen (PPIMAN) Vol. 2 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.299</p> | <p>1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Melakukan kajian literatur hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p> | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif karena berfokus pada kajian studi literatur. Analisis Data yang digunakan adalah analisis tematik atau analisis kualitatif dari berbagai studi literatur</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
| 16 | <p>Kholik et al. (2023)</p> <p><i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening</i></p> | <p>1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Mengetahui pengaruh</p> | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, Metode Analisis Data yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda untuk</p> | <p>Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|
| | <p><i>Variable</i></p> <p>East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 3(10)</p> <p>https://doi.org/10.55927%20/eajmr.v3i10.11673</p> | <p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel intervening</p> <p>4. Menganalisis pengaruh simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening</p> | <p>menguji pengaruh simultan antara kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan teknik ini, peneliti dapat mengukur pengaruh langsung antara variabel – variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja), serta menguji peran variabel intervening (motivasi kinerja)</p> | |
| 17 | <p>Oyenyi et al. (2022)</p> <p><i>Do employees' perceived compensastion system influence turnover intentions and job performance?</i></p> <p>Tourism Management Perspectives, 44</p> <p>https://doi.org/10.1016%20/j.tmp.2022.100970</p> | <p>1. Mengetahui pengaruh sistem kompensasi yang dipersepsikan karyawan terhadap niat <i>turnover</i></p> <p>2. Mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja kerja</p> <p>3. Menganalisis hubungan antara niat <i>turnover</i> dan kinerja kerja</p> <p>4. Menganalisis pengaruh simultan sistem kompensasi</p> | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel – variabel yang ada. Metode Analisis Data yang digunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan dari sistem kompensasi terhadap niat <i>turnover</i> dan kinerja kerja</p> | <p>Sistem Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan negatif terhadap niat keluar; komunikasi memoderasi hubungan tersebut</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---|
| | | terhadap niat <i>turnover</i> dan kinerja kerja | | |
| 18 | Pratomo (2022) <i>The Effect of Employee Compensation pada Employee Performance di Hospitality Industry</i> Jurnal IPTA, 10(1), 145-153 https://doi.org/10.24843/IPTA.2022.v10.i01.p17 | 1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Mengeksplorasi faktor – faktor yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan 3. Mengidentifikasi jenis kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri rumah sakit | Menggunakan pendekatan Kuantitatif, dan Metode Analisis Data menggunakan Regresi Linier untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 19 | Rahayu Dinda, Nurul Qomari, Enny Istanti (2021) Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo Benchmark: Jurnal Manajemen, 2(1), 50-65 https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.223 | 1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda | Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun parsial |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|--|
| | | simultan komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | | |
| 20 | <p>Lesmana et al. (2021)</p> <p><i>The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance</i></p> <p>INJECTS (International Journal of Education and Social Science), 2(1), 1-10</p> <p>https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.393</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, dan Metode Analisis Data yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan dari kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
| 21 | <p>Anwar & Abrar (2023)</p> <p><i>The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline</i></p> <p>International Journal of Management and</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, menggunakan metode analisis data Analisis Jalur</p> | <p>Kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Urchindize, Madura</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|--|
| | <p>Research Studies, 1(2), 66-75</p> <p>https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1322</p> | <ol style="list-style-type: none"> 3. Mengetahui peran disiplin kerja sebagai mediator antara kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening | | |
| 22 | <p>Bella Agnes Dwiyantri, & Lie Liana (2025)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Terminal Petikmas Semarang</p> <p>Jurnal Niara, 17(3) 136-145</p> <p>https://doi.org/10.31849/niara.v17i3.23053</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan antara beban | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode Analisis Data yang digunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|---|
| | | kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan | | |
| 23 | <p>Syahputra, A. R., Manafe, L. A., & Sari, E. T. (2024)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Edmond Garage.</p> <p>Yume: Journal of Management, 7(3) 1019-1031</p> <p>https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.7377</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode Analisis Data yang digunakan memakai Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Secara parsial, beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> |
| 24 | <p>Diyahanip, L., Marnisah, L., & Yustini, T. (2022)</p> <p>The Influence of Workload, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at PT Bintang Selatan Agung</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara variabel beban kerja, lingkungan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|
| | <p>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(11), 16145-16156</p> <p>https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.10095</p> | <ol style="list-style-type: none"> 3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan beban kerja, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan | <p>kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p> | |
| 25 | <p>Anisa, A., & Tine, Y. (2022)</p> <p><i>Effect of Compensation Workload, Leadership on Employee Performance and Implications on Organizational Performance</i></p> <p><i>Journal Research of Social Science, Economics & Management 1, No. 12</i></p> <p>https://10.59141/jrssem.v1i12.221</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan 3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan antara kompensasi, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 5. Menganalisis dampak | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara kompensasi, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta dampak kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, beban kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan, kepemimpinan</p> |

| No | Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian, Sumber | Tujuan | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|---|
| | | kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi | | terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan. |
| 26 | <p>Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S (2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera</p> <p>JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen, 11, No. 1</p> <p>https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2061</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan 2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan 3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 4. Menganalisis pengaruh simultan antara stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan antara stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera</p> |

Sumber: Diolah oleh beberapa sumber

Berdasarkan Tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan yang dilakukan oleh peneliti. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbarui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kepuasan kerja.

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dapat diartikan sebagai tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, berdasarkan kemampuan dan kapasitas masing – masing. Jika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi memaksa karyawan untuk berusaha lebih kerja agar target pekerjaan dapat diraih. Namun, kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja ini bervariasi, tidak semua karyawan dapat menangani beban kerja yang sama dengan baik

Menurut penelitian terdahulu oleh Mudrika, A. H., et al (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, terdapat hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh I Made Chrisnantara Putra Dkk (2021). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivian Production, menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sirajul Ulum Dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cita Intrans Selaras, menunjukkan bahwa hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, karena mereka diharuskan untuk berusaha lebih keras untuk mencapai target yang ditetapkan. Namun kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja ini bervariasi, sehingga tidak semua karyawan dapat menangani beban yang sama dengan efektif.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja bukan bagian langsung dari proses aktivitas, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Lingkungan kerja mencerminkan suasana dimana karyawan menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Lingkungan

kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk justru dapat menjadi hambatan dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang memberikan rasa aman dan nyaman, serta memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Ketika karyawan merasa nyaman dan menyukai lingkungannya, maka mereka cenderung betah, lebih fokus dalam bekerja, dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan performa kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Bobby Andhika Pratama (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain mengenai lingkungan kerja oleh Mardiana, H. Suwanto, Fitri Kurmalasari (2023) dengan judul penelitian Pengaruh *Worklife Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT. Citra Siliki Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kaloka Utara) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat lagi dengan penelitian terdahulu oleh Inna Nisawati Mardiani (2021) dengan judul penelitian Pengaruh *Worklife Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunanusa Eramandiri, menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan dalam meraih kinerja yang maksimal dan juga untuk meraih tujuan – tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan.

2.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang profesional dan kompetitif secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, yang secara langsung berimplikasi pada optimasi kinerja. Apabila karyawan mempersepsikan penghargaan dan pengakuan melalui sistem kompensasi yang diterima, hal ini akan mendorong peningkatan komitmen organisasional dan produktivitas kerja. Sebaliknya, ketidakproporsionalan kompensasi berpotensi menimbulkan disatisfaksi kerja, penurunan motivasi, serta dampak negatif terhadap capaian kinerja. Oleh karena itu, analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan variabel kritis dalam perumusan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Pada konteks organisasi, perusahaan mengasumsikan bahwa karyawan mampu berkinerja secara optimal. Pemberian kompensasi yang strategis berfungsi sebagai instrumen pemeliharaan semangat kerja sekaligus peningkatan kinerja berkelanjutan. Terdapat korelasi positif antara kesesuaian kompensasi dengan

kontribusi kerja terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian berimplikasi pada penurunan produktivitas. Dengan demikian, kompensasi memainkan peran determinan dalam pencapaian target kinerja, dimana secara empiris karyawan mengakui signifikan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Mangowal et al (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Express) Kabupaten Berau, menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian oleh Rahayu Dinda et al (2021) Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus di Sidoarjo, menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun diperkuat dengan penelitian oleh D. Septianingtyas et al (2024) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel JS Luwansa & Convention Center) Menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian – penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian target organisasi.

2.2.4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas serta efektivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Beban kerja yang berlebihan cenderung berdampak negatif pada kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan performa karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dalam praktiknya, apabila perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu tinggi, karyawan akan merasa terbebani meskipun kompensasi yang diterima sudah sesuai. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan dan menurunnya semangat kerja karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Sebaliknya, jika beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan kapasitasnya, ditambah dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, serta kompensasi yang sesuai dengan harapan, maka karyawan akan mampu bekerja secara optimal dan mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target perusahaan.

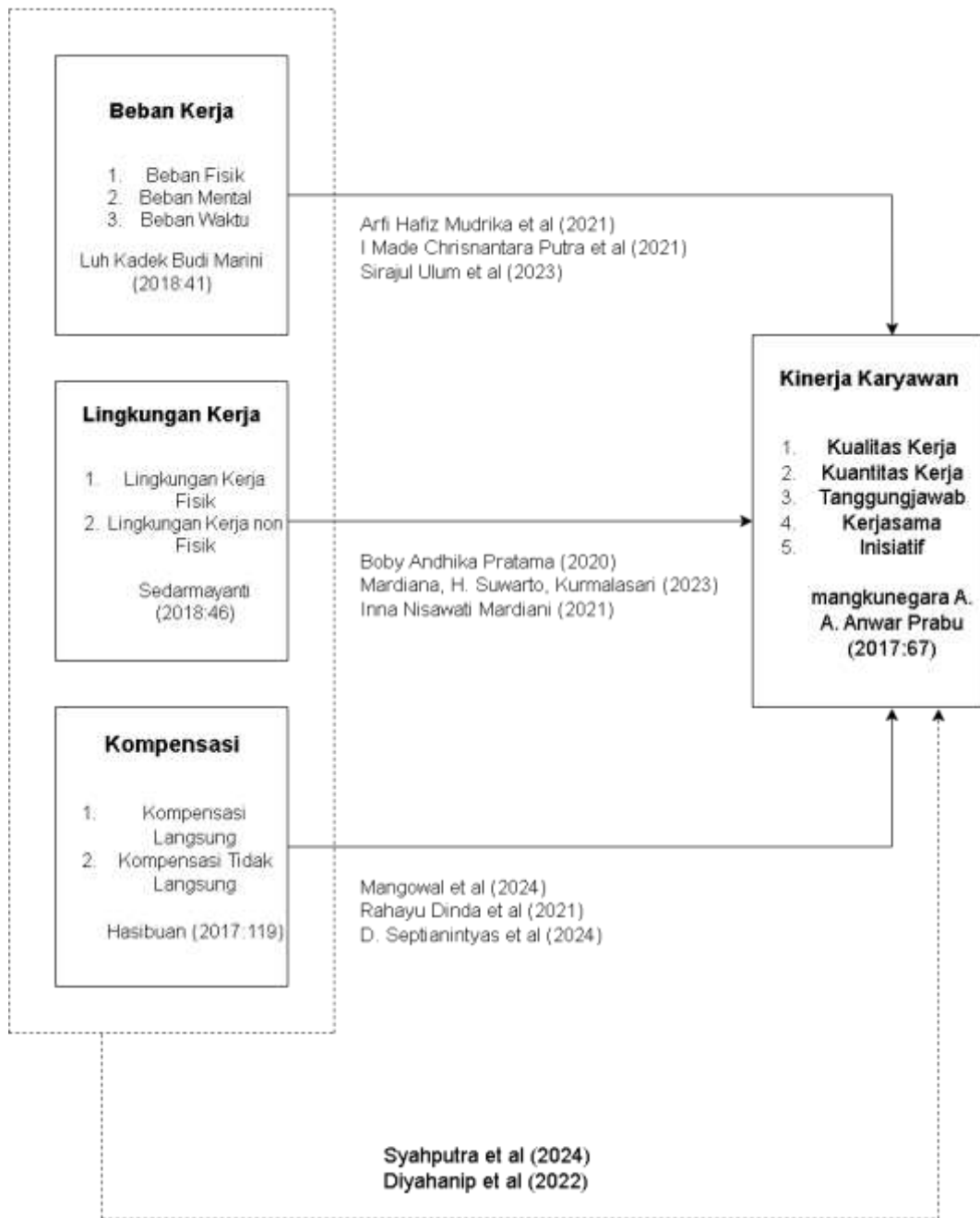
Menurut penelitian Syahputra et al (2024), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Edmond Garage, menunjukkan hasil bahwa secara parsial maupun simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Diyahanip et al (2022), dalam penelitian terdahulu yang berjudul *The Influence Workload, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at PT Bintang Selatan Agung* menunjukkan hasil penelitian bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Selatan Agung baik secara parsial maupun simultan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Ketidaksihesuaian dalam pemberian beban kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal, serta kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara signifikan.

2.3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian – penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Keterangan:

- > =Simultan
- > =Parsial

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah yang empiris

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

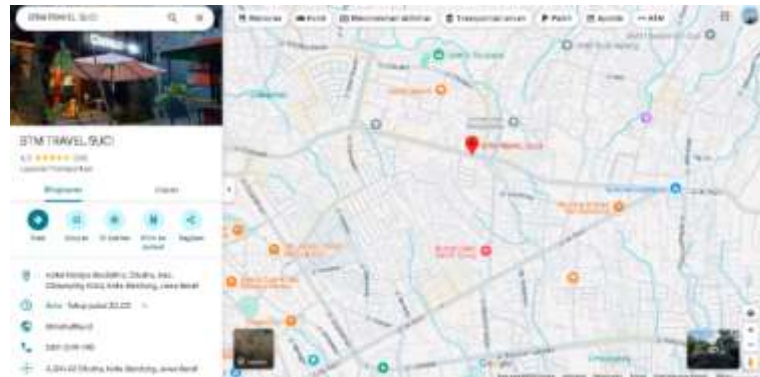
- a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

2.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. BTM *Travel Shuttle* Bandung

Lokasi penelitian ini dilakukan pada BTM *Travel Shuttle* Bandung, yang berlokasi Hotel Nindya Biodistrict, Cikutra, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung,

Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2025 sampai dengan selesai.

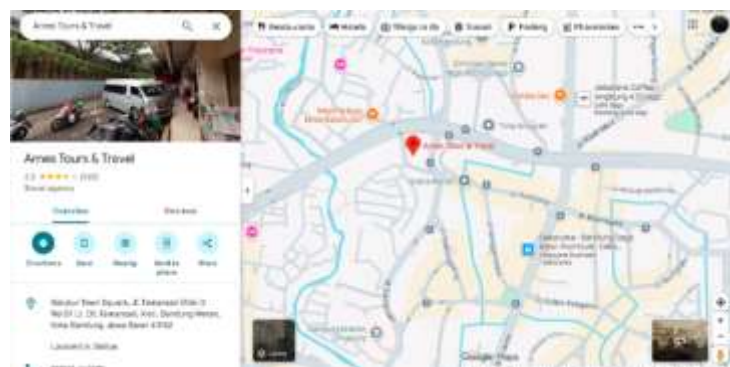


Gambar 2. 3 Lokasi BTM *Travel Shuttle* Bandung

Sumber: Google Maps (2025)

2. Arnes *Shuttle* Bandung

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Arnes *Shuttle* Bandung, yang berlokasi di BALTOS, *Balubur Twon Square*, Jln. Tamansari No.2, Tamansari, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40116. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September 2025 sampai dengan selesai.



Gambar 2. 4 Lokasi Arnes *Travel Shuttle* Bandung

Sumber: Google Maps (2025)