

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, (2021) Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya adalah pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sadakah et al., (2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil

2.1.1.3 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Peningkatan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan peningkatan kinerja, diharapkan tujuan organisasi

di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi. Namun, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Peningkatan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Dengan cara pendekatan seperti ini, dapat membuka peluang bagi organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi peningkatan seluruh proses manajemen kinerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Larasati, (2018) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atau jasa karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Larasati, (2018) Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian yaitu untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar-kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno, (2011) Pada prinsipnya, pemberian kompensasi merupakan hasil jualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2009) faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Johari et al., 2018) Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018). Sedangkan Kasmir (2019:40), menyatakan

bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Sri, 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini Sri, (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

1. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Sedangkan Gibson (Utomo, 2019) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Time pressure (tekanan waktu) Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
3. Role ambiguity dan role conflict Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.
4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat

mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. Information overload, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.
6. Temperature extremes atau heat overload. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.
7. Repetitive action. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Tarwaka (Tjiabrata et al., 2017) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

(Harini Sri, 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta

dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
4. Standar pekerjaan Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003).

Greenberg, (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu

Allen, Gibson, J.L, (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau

emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.1.4.2 Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini berpangkal dari berbagai aspek, yang menurut Porter (dalam As'ad., 2005:85), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke (dalam As'ad., 2005:85), menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, needs atau values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Dole & Schroeder, (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja intrinsik ditentukan dari penghargaan yang berasal dari internal seperti pekerjaan itu sendiri, peluang bagi personal untuk berkembang, sedangkan kepuasan ekstrinsik

berasal dari faktor eksternal seperti kepuasan dengan pembayaran, dukungan dan kebijakan perusahaan, supervisi, rekan sekerja dan kesempatan untuk promosi.

Menurut Herzberg (dalam As'ad., 2005:86) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job dissatisfaction) itu merupakan dua hal berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang *continue*. Uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Atau dengan kata lain kepuasan kerja juga menunjukkan derajat tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja akan lebih tinggi untuk orang yang menerima kontribusi seimbang dalam hubungan mereka dengan kemanfaatan organisasi.

2.1.4.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins (2003:104), menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu single global rating method (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan Summation score method (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja.

Adams (dalam As'ad., 2005:78), menyatakan bahwa prinsip dari teori kepuasan kerja adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah seseorang merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini elemen-elemen dari equity ada tiga yaitu: input, out comes, comparison person, dan equity-inequity (dalam As'ad., 2005:78)

Yang dimaksud dengan input ialah *is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*. Ini berarti input ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya *education, experience, skills, amount of effort expended, number of hours worked, and personal tools* dan sebagainya. Adapun yang dimaksudkan *out comes* ialah *is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*. Hal tersebut berarti outcomes adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti misalnya, *pay, fringe benefits, status symbols, recognition, opportunity for achievement or self-expression*. *Comparison persons* ialah kepada orang lain dengan siapa seseorang tenaga kerja akan membandingkan ratio input - out comes yang dimilikinya.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2003:104), dapat diukur melalui beberapa pendekatan, yaitu Single global rating method (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan Summation score method (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja. Instrumen dari Wood, Wallace and Zeffani (dalam Yusuf, 2010), bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan metode NSQ (Need Satisfaction Questionnaire) yang telah dimodifikasi penulis dengan indikator

sebagai berikut.

- a) Hubungan baik di lingkungan akademik, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara dosen dengan pihak manajemen fakultas, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan.
- b) Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap dosen terhadap kebijakan kepemimpinan perguruan tinggi, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi, dan peluang promosi karier.
- c) Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan dosen, yaitu pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai bahan dasar atau acuan untuk melakukan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dan acuan pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Novita` E (2022) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. XYZ)	Kompensasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Temuan penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Aromega TN, Kojo	Kompensasi (X1)	Hasil penelitian

	Christoffel, Lengkong Viktor (2019) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan.
3	Sasanti MA, Irbayani Sulastri (2022) (Studi kasus pada CV. 99 Gresik) Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	N Nurhasanah, J Jufrizen (2022) (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)) Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, beban	Etika Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

	kerja terhadap kinerja karyawan		
5	H Tanjung, AP Hardita, Z Tupti (2022) Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja (X1) Motivasi (X2) Kepimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	SK Attamimi, K Hayati, M Karim (2022) Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT Golden Sari Lampung)	kepuasan kerja (X1) keterikatan kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan .

Sumber : Beberapa jurnal pendukung 2019-2023

2.3 Kerangka Pemikiran

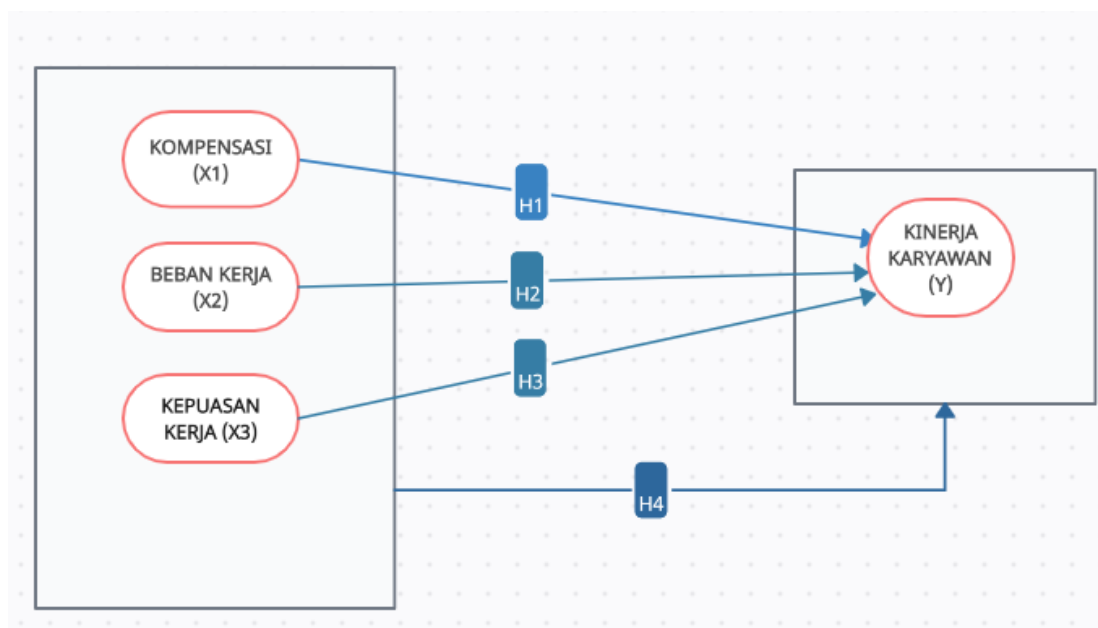
Kerangka Berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu di jelaskan hubungan

antara variabel independen dan dependen. Apabila peneliti ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu di jelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian.

Pertautan antara variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2016:60).

Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu terdapat 3 variabel independent dan 1 variabel dependen :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan/pendapat dalam penelitian yang sifatnya masih lemah dan perlu diuji. Pengujian di sini bukan bertujuan

membuktikan kebenaran hipotesis namun menent ukan apakah menolak atau menerima hipotesis.

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pihak yang mempekerjakan pekerja tersebut, bisa individu maupun perusahaan. Menurut Hariandja (2002) kompensasi sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Kompensasi bertujuan agar seorang pekerja mendapatkan hak nya atas kewajiban yang telah dikerjakan, Besar kecilnya kompensasi ditentukan oleh tingkat pekerjaan yang akan dijalankan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerrja Karyawan.

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja merupakan tingkat ringan atau beratnya suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Menurut Suwanto (Anita, 2013: 70) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan mengguna-kan tehnik analisis jabatan, tehnik analisa beban kerja atau

teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi kerja suatu unit organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawati et al., 2018) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifika n Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan hasil emosio nal karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, Kepuasan kerja juga dapat memengaruhi tingkat psikologis karyawan tergantung jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan.

McShane dan VonGlinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Dole & Schroeder, (2001) dalam Koesmono (2005) kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.4 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan diatas, tentang kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja memberikan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi yang diberikan untuk mencapai target kerja. Menurut Silaen, (2021) Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya adalah pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu dipengaruhi juga dengan kinerja

H4 : Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

