

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator

kinerja karyawan. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

c. Faktor yang memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut Sarigih (2008), meliputi: motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat stres, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-prilaku lainnya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:

94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu:

1) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi 13

rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja dan rekan kerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Komaruddin (1996) analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Muhammad (2006) menyatakan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan

sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Beban kerja itu sendiri merupakan tanggung jawab karyawan atau pegawai yang harus dikerjakan dalam waktu yang ditentukan dan terkadang tugasnya begitu banyak, sehingga karyawan terkadang mengalami stress dikarenakan waktu yang dibutuhkan kurang sesuai dengan jumlah yang dikerjakan.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) indikator dalam beban kerja yaitu:

- 1) Target yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan Waktu Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

- 4) Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Faktor yang mempengaruhi Indikator Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja antara lain:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Menurut Mangkuprawira (2003) beban kerja terjadi dalam 3 kondisi yaitu:

- a. Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja.
- b. Beban kerja terlalu sedikit menyebabkan karyawan banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan inefisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji karyawan lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama.
- c. Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi karyawan.

2.1.3 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai

individu, karena kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif. Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan. Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas. Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

c. Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Anwar Prabu (2009;84), faktor-faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, antara lain:

1. Faktor Pemerintah, peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga

bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun evaluasi sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai, kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
3. Standar dan biaya hidup pegawai kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai.
4. Ukuran Perbandingan Upah, kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.
5. Permintaan Dan Persediaan, dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.
6. Kemampuan Membayar, dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.
7. Pasar Tenaga Kerja, pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.
8. Kondisi Ekonomi, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

9. Anggaran Tenaga Kerja, umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.

2.1.4 Pengertian Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001). Ada 3 elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari

dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Menurut Maslow dalam Suparyadi (2015) mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih memengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Teori Maslow dalam Suparyadi (2015), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. **Kebutuhan Rasa Aman.** Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. **Kebutuhan Sosial.** Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik.
4. **Kebutuhan Penghargaan.** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang.
5. **Kebutuhan Aktualisasi diri** Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

b. Indikator Motivasi

Menurut George dan Jones (2005) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Arah perilaku (direction of behavior) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat usaha (level of effort) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat kegigihan (level of persistence) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi

Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

1. Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan tolak ukur untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian yang akan dilakukan, antara lain sebagai berikut.

Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja, terhadap

kinerja karyawan Dealer Honda PT Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkalpinang. Variabel independen dalam penelitian yaitu kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 55 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan.

Theresia Retno Puspa Henani (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Wonosobo. Variabel independen penelitian adalah beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian yang berjumlah 45 karyawan. Dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Trisulas (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Astra Motor kota Bengkulu. Variabel independen penelitian adalah pengaruh stres kerja dan

beban kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan. Dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riny Chandra, Dody Adriansyah (2017) meneliti tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. Variabel independen penelitian adalah beban kerja dan stres kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan. Dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iwan Setiawan (2013) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada dealer dunia honda di Surabaya. Variabel independen penelitian adalah kompensasi sedangkan variabel dependen adalah komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 orang. Dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara Analisis data penelitian menggunakan analisis

regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

Besar Wahyu Bagaswara (2017) meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT asuransi jiwa Syariah bumputera Syariah Yogyakarta. Variabel independen penelitian adalah kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nur M Rabbani (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Agung Toyota cabang Tuluk Kuantan. Variabel independen penelitian adalah motivasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017)	Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan dan persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Theresia Retno Puspa Henani (2018)	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan persial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Trisulas (2019)	Stres Kerja (X1) beban kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan beban kerja secara simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Riny Chandra, Dody Adriansyah (2017)	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja dan stress kerja secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
5.	Iwan Setiawan (2013)	Kompensasi (X1) Komitmen Karyawan (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan
6.	Besar Wahyu Bagaswara (2017)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Nur M Rabbani (2019)	Motivasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Penelitian terdahulu

2.3 Pengaruh variabel X terhadap Y

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dengan fungsi kemampuan, motivasi dan kesempatan yang diberikan perusahaan. Kinerja sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan di era sekarang ini. Oleh karena itu kinerja berperan penting didalam perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan sesuai dengan penelitian ini, maka peneliti membatasi pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu factor beban kerja, faktor kompensasi dan faktor motivasi kerja.

Komaruddin (1996), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Beban kerja harus di rencanakan dengan baik, agar karyawan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai kemampuan karyawan dapat berpengaruh dan berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan. Hal ini di perkuat oleh pernyataan. Penelitian yang dilakukan oleh Theresia Retno Puspa Henani (2018) pada PT. Pegadaian cabang Wonosobo menemukan bahwa variabel

beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beta Umi Najiba, Anggo Rudi, Yudi Rafani (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan Dealer Honda PT Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkalpinang menemukan bahwa variabel beban kerja secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa penggunaan tenaga kerjanya.. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan

mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun evaluasi sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Iwan Setiawan (2013) pada Dealer dunia honda di Surabaya, menemukan bahwa variabel kompensasi secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, dan dapat menyelesaikan target dengan baik. Bila karyawan tidak mendapat motivasi dengan baik maka karyawan tidak mempunyai semangat untuk menyelesaikan target. Hal ini di perkuat oleh pernyataan Menurut Gibson (1995) Istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan sesuatu hal yang “mendorong “atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Secara konseptual “terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerjanya. Dengan kata lain salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, selain kompensasi, adalah motivasi kerja karyawan. Dimana jika seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan, salah satunya adalah dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Besar Wahyu Bagaswara (2017) meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT asuransi jiwa Syariah bumputera Syariah Yogyakarta. Menemukan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nur M Rabbani (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Agung Toyota cabang Tuluk Kuantan, menemukan bahwa variabel motivasi secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan faktor penentu dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan. Untuk

mencapai produktivitas yang baik bukan hal yang mudah untuk dilakukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan diteliti, yaitu antara variabel beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban merasa terbebani dengan target yang terlalu tinggi dan waktu yang terlalu singkat, kinerja karyawan menurun terlihat dari banyaknya target yang tidak tercapai. Kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa masih kurang karena bonus yang di terima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan, sehingga banyak karyawan yang merasa tidak adil, hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Motivasi dan arahan dari pimpinan atau manajer sangat kurang. Kurangnya arahan dari pimpinan membuat karyawan terkadang selisih paham dengan pimpinan tentang keteria customer yang akan melakukan kredit motor. Factor tersebut yang membuat kinerja karyawan menurun.

Beban kerja sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

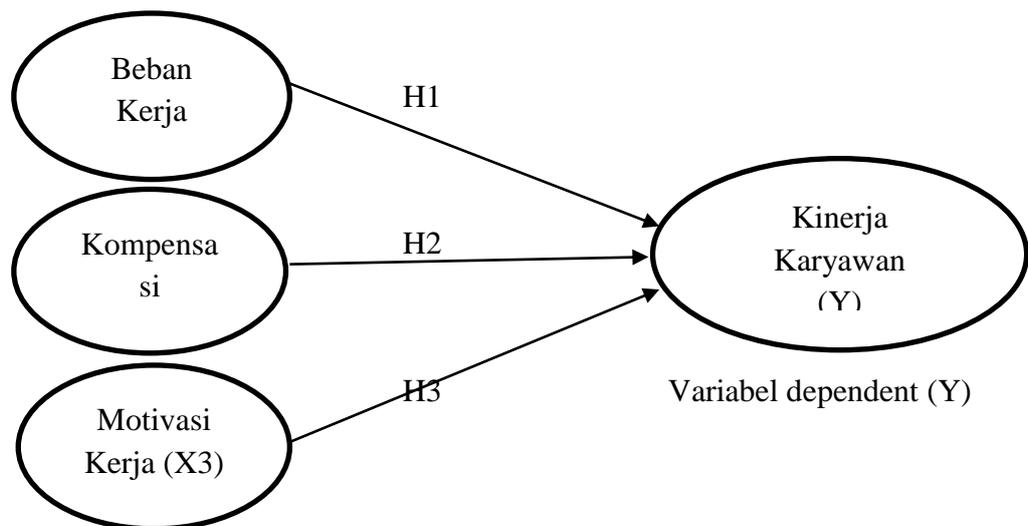
Kompensasi dari perusahaan yang sesuai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Motivasi yang membangun dari pimpinan atau manajer membuat karyawan bersemangat bekerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi yang di berikan pimpinan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Dengan demikian kinerja karyawan diduga kuat dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

Variabel Independent (X)



Keterangan:

→ = Pengaruh secara Parsial

X = Variabel Bebas (Independent)

Y = Variabel Terikat (Dependent)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat di susun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- 1) H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban.
- 2) H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban.
- 3) H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban.