

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2020:2)

###### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut: (Afandi 2018:2)

1. **Planning** (Perencanaan) merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang di utuhkan untuk mencapai tujuan.

2. **Organizing** (Pengorganisasian) meliputi:
  - a. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
  - b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
  - c. Penugasan tanggung jawab tertentu.
  - d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.
3. **Staffing** (Penyusunan) adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
4. **Leading** (Pengarahan) adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.
5. **Controlling** (Pengawasan) adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan .

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelola hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah persepsi dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Menurut kamus bahasa Indonesia arti beban sendiri yaitu barang yang berat untuk dibawa (dipikul atau dijunjung dan sebagainya). kata beban sendiri memiliki makna kiasan yaitu sesuatu yang sukar untuk dilakukan, penekan, tanggungan, atau kewajiban yang harus dilakukan. Setiap beban kerja yang di terima oleh seorang karyawan merupakan serangkaian pekerjaan yang di tanggung olehnya yang harus di selesaikan. Kasmir (2017:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Rahayu (2017:21) menyatakan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Rahayu (2017:24) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor Internal & Eksternal

#### **1. Faktor internal**

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh,

status kesehatan, (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya

## 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 kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

### b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. contoh kasus yang dapat dijadikan cermin bagi perusahaan adalah apabila pekerja yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan

mendatangkan mesin-mesin alat bantu produksi yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama. Perusahaan yang melakukan hal ini tentunya harus siap ketika kinerja karyawannya akan menurun apabila pada saat itu karyawan tidak dipersiapkan untuk menghadapi ketidakmampuan dalam mengoperasikan mesin produksi yang baru. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi mesin produksi yang baru tanpa adanya pelatihan dalam pengoperasian mesin yang baru, membuat beban kerja yang diterima oleh karyawan tentunya akan berlipat ganda.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/tekanan saat bekerja. pada intinya Organisasi kerja itu yang meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.

### **2.1.2.3 Aspek Beban Kerja**

Menurut Rahayu (2017:36) Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan perhitungan beban kerja yang dapat dipandang dalam 3 aspek sebagai berikut.

1. Aspek Fisik

Perhitungan beban kerja dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.

2. Aspek Mental

Perhitungan beban kerja dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja.

3. Aspek Penggunaan Waktu

Perhitungan beban kerja dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja

### **2.1.2.4 Indikator Beban Kerja**

Rahayu (2017:33) menjelaskan beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tentunya akan tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan/imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan baik tenaga, waktu maupun pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan atau target yang telah perusahaan buat. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai

kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan. Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. .

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Afandi (2018:192) Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif, atau bonus/komisi
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi
3. Ganjaran non financial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

### **2.1.3.3 Tujuan Diadakan Kompensasi**

Afandi (2018:192) Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan perusahaan

Dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3. Pengadaan efektif

Jika program konversasi ditetapkan cukup besar, pengandaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah

4. Sebagai motivasi kerja

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil

6. Disiplin kerja

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin kerja karyawan semakin baik mereka akan menyadari serta mentaati peraturan peraturan yang berlaku

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

#### 8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

#### **2.1.3.4 Sistem Kompensasi**

Afandi (2018:194) Sistem pembayaran kompensasi yang umum ditetapkan

##### 1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan

##### 2. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya konsentrasi/upah diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram

##### 3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

#### **2.1.3.5 Indikator Kompensasi**

Indikator-indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194) diantaranya

##### 1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan

## 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji upah yang diberikan oleh organisasi.

## 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah

kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2015:67) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi (2018:86) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah.

1. Kemampuan, kepribadian dan minat
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu dengan energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan

#### **2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Afandi (2018:88) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

1. Telah digaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay* bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
2. Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan penilaian dari prestasi kerja.

Menurut Afandi (2021:88) Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
2. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja.
4. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir.

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja terdiri dari
  - 1). Kuantitas hasil kerja
  - 2). Kualitas hasil kerja
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari
  - 1). Disiplin kerja
  - 2). Inisiatif

## **2.1.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.5.1 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Rahayu (2017:22) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2018:182 ). Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun. Meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mental dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja.

### **2.1.5.2 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:255) kompensasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak pada variable lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara benar dan layak maka kinerja karyawan akan turun. Mangkunegara (2015:67) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemberian kompensasi secara loyal oleh perusahaan membuat karyawan *profesional* dalam mengerjakan pekerjaan yang

dilakukan sehingga karyawan termotivasi agar tetap menjaga kinerja dengan baik, jika perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang diberikan oleh karyawan, akan membuat kinerja karyawan menurun.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Tabel penelitian sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan
1.	Ajimat Nur Aini Saksono Budi	<b>Judul</b> : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, <b>Jurnal</b> : disrupsi bisnis Fakultas Ekonomi <b>Volume</b> : 3 <b>Nomor</b> : 3 <b>Tahun</b> : November 2020	<b>Variabel bebas</b> : <b>X<sub>1</sub></b> : Kompensasi <b>X<sub>2</sub></b> : Beban Kerja <b>Variabel terikat</b> : <b>Y</b> : Kepuasan Kinerja Karyawan <b>Alat analisis</b> : Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif pendekatan kuantitatif. <b>Hasil penelitian</b> : menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 10,279 + 0,584X_1 + 0,733X_2$ . Koefisien korelasi berganda sebesar $R=0,818$ , hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi (KD) sebesar 66,9% artinya kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan	1) variabel bebas (X <sub>1</sub> ) 2) variabel bebas (X <sub>2</sub> )	1) Objek penelitian 2) Jumlah yang diteliti 3) Tahun penelitian 4) Variabel terikat (Y)

			kerja karyawan sebesar 66,9%. Uji simultan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} 47,515 > 3,20$ artinya $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera.		
2.	Rika Wahyuni Hadi Irfani	<p><b>Judul</b> : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang</p> <p><b>Jurnal</b> : PSYCHE 165 Fakultas Psikologi</p> <p><b>Volume</b> : 12</p> <p><b>Nomor</b> : 01</p> <p><b>Tahun</b> : Januari 2019</p>	<p><b>Variabel bebas</b> :</p> <p><math>X_1</math> : Kompensasi</p> <p><math>X_2</math> : Beban Kerja</p> <p><b>Variabel terikat</b> :</p> <p><math>Y</math> : Kepuasan Kerja</p> <p><b>Alat Analisis</b> : alat analisis yang digunakan adalah kuantitatif.</p> <p><b>Hasil Penelitian</b> : menunjukkan bahwa:1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 5) kepuasan kerja berpengaruh positif</p>	<p>1) variabel bebas (<math>X_1</math>)</p> <p>2) variabel bebas (<math>X_2</math>)</p> <p>3). Alat analisis</p>	<p>1). Objek penelitian</p> <p>2). Jumlah yang diteliti</p> <p>3). Tahun penelitian</p> <p>4). Variabel terikat (<math>Y</math>)</p>

			dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur langsung kompensasi pekerjaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi dampak paling tinggi (dominan) sebesar 0,664.		
3.	Khaerul Hadi Baiq Nurul Hidayah	<b>Judul :</b> Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah <b>Jurnal :</b> Ilmiah Fakultas Ekonomi <b>Volume :</b> <b>Nomor :</b> 2 <b>Tahun:</b> 2019,	<b>Variabel bebas :</b> <b>X<sub>1</sub> :</b> Beban Kerja. <b>X<sub>2</sub> :</b> Lingkungan Kerja <b>X<sub>3</sub> :</b> Kompensasi <b>Variabel terikat :</b> <b>Y :</b> Kinerja Karyawan <b>Alat analisis ;</b> alat analisis regresi linier berganda. <b>Hasil penelitian;</b> menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.	1) variabel bebas (X <sub>1</sub> ) 2) variabel terikat (Y)	1). Objek penelitian 2).Jumlah yang diteliti 3). Tahun penelitian 4). Variabel bebas (X <sub>2</sub> ) 5). Variabel bebas (X <sub>3</sub> )
4	M.Zainal Arifin Taher A Hamidah Nayati Utami	<b>Judul :</b> Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan	<b>Variabel bebas :</b> <b>X<sub>1</sub> :</b> Beban Kerja <b>X<sub>2</sub> :</b> Kompensasi <b>Variabel terikat:</b> <b>Y :</b> Kinerja Karyawan	1) variabel bebas (X <sub>1</sub> ) 2) variabel bebas (X <sub>2</sub> ) 2).Variabel	1). Objek penelitian 2). Jumlah yang diteliti 3). Metode penelitian 4). Tahun penelitian

		<p>Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo),  <b>Jurnal</b> : Bisnis dan Manajemen  <b>Volume</b> : 03  <b>Nomor</b> : 02  <b>Tahun</b> : 2016</p>	<p>Metode penelitian ini adalah explanatory research dengan mengumpulkan informasi langsung dari responden, teknik penarikan sampelnya adalah Stratified Proportionate Random Sampling, dengan memakai formula dari Slovin diperoleh sampel sebanyak 116 orang dari jumlah populasi sebesar 163 karyawan.  <b>Hasil penelitian</b> : menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasional (<math>r = 0.434</math>, <math>p = 0.000</math>), terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan (<math>r = -0.020</math>, <math>p = 0.828</math>), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional (<math>r = 0.234</math>, <math>p = 0.005</math>), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (<math>r = 0.282</math>, <math>p = 0.001</math>), dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen</p>	<p>terikat (Y)</p>	
--	--	--	--	--------------------	--

			organisasional terhadap kinerja karyawan ( $r = 0.351$ , $p = 0.000$ )		
5	Muhammad Areka Taruna	<p><b>Judul</b> : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Indako Trading Coy,</p> <p>Jurnal : Ekonomi Bisnis Digital</p> <p><b>Volume</b> : 01</p> <p><b>Nomor</b> : 03</p> <p><b>Tahun</b> : 2022</p>	<p><b>Variabel Bebas</b> :</p> <p><b>X<sub>1</sub></b> : Beban Kerja</p> <p><b>X<sub>2</sub></b> : Kompensasi</p> <p><b>Variabel Terikat</b> :</p> <p><b>Y</b> : kepuasan kerja</p> <p><b>Alat Analisis</b> : analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda</p> <p><b>Hasil Penelitian</b> : menunjukkan bahwa hasil uji t beban kerja (<math>2,547 &gt; 1,984</math>) dan Sig. (<math>0,012 &lt; 0,05</math>) sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan. Hasil uji t Kompensasi (<math>1,708 &lt; 1,984</math>) dan Sig. (<math>0,09 &gt; 0,05</math>) sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan. Hasil uji F Beban kerja dan kompensasi (<math>13,717 &gt; 3,09</math>) dan Sig. (<math>0,00 &lt; 0,05</math>) sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan.</p>	<p>1). Variabel bebas (X<sub>1</sub>)</p> <p>2). Variabel bebas (X<sub>2</sub>)</p>	<p>1). Objek penelitian</p> <p>2). Jumlah yang diteliti</p> <p>3). Tahun penelitian</p> <p>4). Variabel terikat (Y)</p>

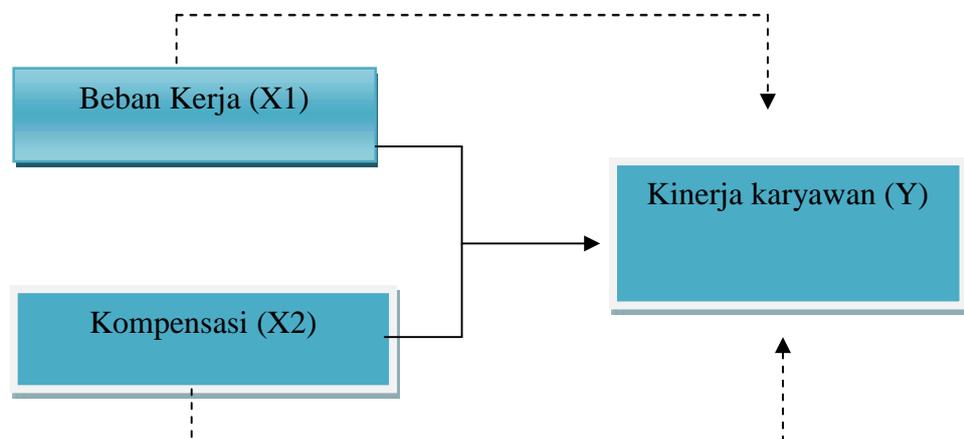
6	Purwanto S.Katidjan	<b>Judul</b> : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan <b>Jurnal</b> : Ilmiah Manajemen <b>Volume</b> : VII <b>Nomor</b> : 03 <b>Tahun</b> : 2017	<b>Variabel Bebas</b> : <b>X<sub>1</sub></b> : Kompensasi <b>X<sub>2</sub></b> : Pengembangan karir <b>X<sub>3</sub></b> : Komunikasi <b>Variabel Terikat</b> : <b>Y</b> : Kinerja Karyawan <b>Alat Analisis</b> : analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda <b>Hasil Penelitian</b> : Menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta	1) Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) 2) Alat Analisis	1). Objek penelitian 2). Jumlah yang diteliti 3). Tahun penelitian 4). Variabel (X <sub>2</sub> ) 5). Variabel (X <sub>3</sub> ) 6). Variabel terikat (Y)
7	Anggi Hermansya	<b>Judul</b> : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekan	<b>Variabel Bebas</b> : <b>X<sub>1</sub></b> : Beban Kerja <b>X<sub>2</sub></b> : Kompensasi <b>Variabel Terikat</b> : <b>Y</b> : Kinerja Karyawan	1). Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) 2). Variabel bebas (X <sub>2</sub> ) 3). Alat analisis	1). Objek penelitian 2). Jumlah yang diteliti 3). Tahun penelitian 4). Variabel terikat (Y)

		Baru, SKRIPSI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun : 2021	<b>Alat Analisis</b> : menggunakan alat analisis kuantitatif <b>Hasil Penelitian</b> : menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini ialah variabel beban kerja.		
--	--	---	---	--	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan modal konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain dalam berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah kompensasi dan beban kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**

Keterangan:

- ▶ Berpengaruh Secara Simultan
- - - - -▶ Berpengaruh Secara Parsial

## **2.4 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:23) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT ASA RUBBER desa gunung meraksa kecamatan lubuk batang kabupaten ogan komering ulu, baik secara parsial maupun simultan.