

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang harus dicapai pegawai dengan ketentuan waktu dan sarannya melalui proses kegiatan pekerjaan sesuai jabatan yang dipegangnya.

Menurut Sutrisno (2017, p. 67): “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja 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”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Benjamin (2017, p. 18), bahwa “Beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, p. 56) bahwa: “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu organisasi”.

Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2.1.1.2 Tujuan Analisis Beban Kerja

Menurut Irham (2016, p. 20) bahwa tujuan analisis beban kerja di perusahaan yaitu:

1. Menentukan Jumlah

Kebutuhan Sumber Daya Manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*)

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

3. Menyempurnakan (*Redesign*)

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

4. Menyempurnakan (*Redesign*)

Standar Operating Procedure (Sop) Menyempurnakan SOP karena adanya *redesign* tugas atau aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*)

Tugas Dan Aktivitas Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau organisasi.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/organisasi tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang pegawai pada umumnya. Menurut Sutrisno (2017, p. 24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai 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 pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012 : 78), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengenai 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.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi.

Menurut Ratnasari (2020, p. 179), bahwa: “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap organisasi harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai”.

Menurut Mangkunegara (2016, p. 220), bahwa “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai”.

Menurut Hasibuan (2015, p. 118), bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada pegawai tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap pegawai yang telah bekerja dalam suatu organisasi sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015, p. 121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara

majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Melalui balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai 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.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Dessler (2016, p. 87), kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indicator sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah, tunjangan, reward dan insentif yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah berupa asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas, jaminan Kesehatan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2015, p. 127) antara lain sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Organisasi

Apabila kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai.

6. Biaya Hidup (*Cost of Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta

lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu.

Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2016, p. 67), “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai secara tepat yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2015, p. 34), “Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2013, p. 67), “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan pihak organisasi dalam hubungannya dengan pegawai dalam menciptakan hubungan yang baik, sehingga tercipta produktivitas kerja pegawai yang maksimal.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016, p. 68), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan apapun bisa dikerjakan dengan tepat waktu. Pada faktor ini kemampuan seseorang akan dinilai oleh seorang pemimpin atau oleh pihak instansi.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Irham (2016, p. 67), mengemukakan tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci, meliputi:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Untuk melakukan sesuatu penilaian kerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Irham (2016, p. 67) bahwa, ada dua kategori dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi diantaranya adalah:

1. Metode objektif (*objective methods*)

Menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang pegawai memiliki kesempatan yang bagus maka terlihat mampu bekerja dengan baik dan penuh semangat, sedangkan ada pegawai yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak akan bisa

menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

2. Metode pertimbangan (*judgemental methods*)

Metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang pegawai, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking dianggap memiliki kelemahan jika seorang pegawai ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu pegawai yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik tujuan dari evaluasi sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2016, p. 69) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau memutuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
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 diubah.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016, p. 69), kinerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan organisasi atau organisasi, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak organisasi atau organisasi terkait.

- a. Tingkat tanggung jawab
- b. Tingkat ketelitian
- c. Tingkat keterampilan

d. Tingkat keberhasilan

2. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

a. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja

b. Tingkat efisiensi dan efektivitas kerja

c. Tingkat pencapaian target

3. Konsistensi pegawai

Ketetapan pegawai dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan organisasi.

a. Tingkat pemahaman *job description*

b. Tingkat pengetahuan pegawai

4. Kerjasama

Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

a. Tingkat kerjasama bawahan dan atasan

b. Tingkat kerjasama dengan rekan sejawat

5. Sikap Pegawai

Perilaku pegawai terhadap organisasi atau pihak atasan dan teman mencerminkan tingkat kreatifitas pegawai.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan dukungan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Variabel	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Independen: Kompensasi Disiplin Kerja Beban Kerja Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja. Perbedaannya adalah terdapat pada variabel Disiplin Kerja.	Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.	Jurnal Humaniora Vol.5. No. 1 Hal. 75-89 April 2021 http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1672/pdf
2	Independen: Kompensasi Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel kompensasi dan kinerja. Perbedaannya adalah terdapat pada variabel Lingkungan kerja.	Terdapat pengaruh positif, signifikan dan tidak signifikan Terhadap kompensasi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/ Maret 2020 Hal: 461-468 https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7939
3	Independen: Kompensasi Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel kompensasi dan kinerja. Perbedaannya adalah terdapat pada variabel Lingkungan kerja.	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja tidak mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, terdapat Pengaruh yang signifikan secara Simultan antara variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja.	Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017 – 49 https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/64/59

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Independen: Kompensasi Dependen: Kinerja	Persamaannya sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja.	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1. Hal. 1 – 8. Agustus 2015 https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/973#
5	Independen: Kompensasi Disiplin kerja Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel kompensasi dan kinerja. Perbedaannya adalah terdapat pada variabel disiplin kerja.	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja.	Jurnal JIBEKA, Volume 11, No. 1, Hal. 1 – 8. Agustus 2017 https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/54
6	Independen: Beban Kerja Lingkungan Kerja Kompensasi Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja. Perbedaannya adalah terdapat pada variabel Lingkungan kerja.	Beban Kerja, Lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.	VALID Jurnal Ilmiah, Vol. 16 No. 2, Hal 215-223, Juli 2019 http://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/99#
7	Independen: Kompensasi Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel kompensasi dan kinerja.	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 8, No. 2, 2020. Hal. 90-97 https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/referensi/article/view/1788/pdf#
8	Independen: Beban Kerja Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel beban kerja dan kinerja. Perbedaannya adalah terdapat pada variabel Lingkungan kerja.	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya (JPISB) Vol. 1, No. 2 Juli 2022, Hal. 278-290 https://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JPISB/article/view/459/296

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Independen: Kompensasi Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat variabel kompensasi dan kinerja.	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.	JMM Online Vol. 4, No. 6 Juni 2020, Hal 928-937 http://www.e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/403/362
10	Independen: Kompensasi Dependen: Kinerja	Persamaan penelitian ini adalah terdapat variabel kompensasi dan kinerja.	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.1, No. 1, Hal. 1 – 6, Maret 2020 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/11278/10869

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan komponen paling penting di dalam sebuah organisasi khususnya lembaga pendidikan. Maka dari itu kinerja harus tetap dijaga jangan sampai terjadi penurunan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Kompensasi itu sendiri.

Hart & Staveland dalam Afandi (2018, p. 130), “Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja”. Menurut Robbins (2015, p. 122) bahwa beban kerja jika sesuai akan meningkatkan kinerja, namun jika tidak sesuai maka akan sebaliknya memberikan pengaruh pada penurunan kinerja. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana

individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Putra (2012: 78) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2015, p. 118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Dessler (2016, p. 87), kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Menurut teori pendapat Handoko (2016: 155), yaitu suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan faktor utama yang diinginkan dan diperhitungkan pegawai ketika memutuskan untuk bekerja pada suatu organisasi. Melalui pemberian kompensasi yang layak dan sesuai, pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya pada organisasi tersebut.

Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, dimana kompensasi dapat dijadikan sebagai media motivasi agar mampu meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Stefanus Andi (2015) dan Any Isvandiary (2017) menyatakan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 67), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai secara tepat yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama dan sikap pegawai. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja dan kompensasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa jika secara bersama-sama variabel Beban Kerja dan Kompensasi ditingkatkan maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian Marsela (2015) dan Jason Bastian (2020) menyatakan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**