

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan Pustaka ini memuat teori yang menjadi landasan yang digunakan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu mengenai beban kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai dimana meliputi pengertian hingga uraian lain yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

2.1.1. Beban Kerja

Setiap perusahaan atau organisasi penting untuk mengetahui dan memperhatikan beban kerja yang diterima oleh sumber daya manusia dalam organisasinya sehingga kegiatan pekerjaan dalam organisasi dapat berjalan baik dengan memperhatikan efisiensi dan efektivitas. Ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan yang dimiliki SDM berpotensi menimbulkan masalah yang perlu organisasi waspadai, berbeda ketika SDM yang memiliki potensi dan kemampuan memadai dan mampu menyesuaikan pada beban kerja yang diterima maka pekerjaan tidak akan menjadi beban yang memberatkan dan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan tersebut.

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja diartikan sebagai pekerjaan yang diberikan pada pegawai untuk dikerjakan hingga selesai sesuai jangka waktu yang telah ditentukan (Koesomowidjojo dalam Leuhery dan Labalam, 2023: 10).

Beban kerja diartikan pula sebagai sebuah perbandingan dari jumlah waktu yang digunakan selama menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang dijadikan standar (Kasmir dalam Budiasa, 2021: 30).

Pengertian lain mengenai beban kerja yaitu besaran kapasitas seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya hingga selesai, dilihat dari jumlah pekerjaan yang dibebankan kepadanya, lama waktu tugas selesai, dan bagaimana sumber daya manusia memandang pekerjaan tersebut secara subjektif (Leuhery dan Labalam, 2023: 11).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang harus pegawai laksanakan dalam pekerjaan dan seberapa jauh pelaksanaanya dengan memperhatikan batas waktu pengerjaan, jumlah yang dibebankan, serta penilaiannya pada tugas yang dijalani.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Harini et al dalam Budiasa, 2021: 32) , sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal menandakan bahwa penyebab beban kerja yang timbul bersumber dari luar tubuh pegawai meliputi:

a. Tugas

Tugas dalam hal ini merupakan sesuatu yang yang dilaksanakan pegawai baik bersifat fisik maupun mental. Fisik disini meliputi bagaimana situasi kerja yang tercipta, fasilitas kerja meliputi peralatan hingga sarana yang diberikan, penataan ruang untuk bekerja, dan lain sebagainya. Tugas yang bersifat mental meliputi kerumitan dan seberapa sulit pekerjaan yang diterima, pelatihan yang didapatkan, serta tanggung jawab yang dipikul.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja terdiri dari seberapa lama waktu untuk kerja dan istirahat, sistem pengupahan, bentuk struktur dalam organisasi beserta pemberian tugas dan wewenang masing-masing, dan lain sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri atas 3 macam yaitu fisik, biologis, dan psikologis.

2. Faktor Intenal

Faktor internal menandakan bahwan penyebab beban kerja yang timbul bersumber dari dalam tubuh pegawai sebagai respon atas penyebab dari luar. Penilaian atas respon tersebut dapat secara subjektif dan objektif sehingga diketahui berat dan ringannya. Penyebab dari dalam terbagi atas 2 jenis yaitu somatik meliputi usia, gender, berat tubuh, gizi dan kondisi kesehatan, sedangkan psikis terdiri dari dorongan motivasi, pandangan, rasa puas, keinginan, dan kepercayaan.

2.1.1.3.Indikator Beban Kerja

Indikator Beban kerja (Koesomowidjojo dalam Leuhery dan Labalam, 2023: 14) terdiri dari:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup bagaimana individu dari pegawai memandang pekerjaan yang dijalani seperti ketika melaksanakan pekerjaan maka perlu diambil sebuah keputusan yang cepat, begitupun ketika pegawai mengatasi masalah tugas ekstra yang membuatnya perlu bekerja diluar waktu yang diatur.

2. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu diartikan seberapa lama waktu yang digunakan pegawai dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya.

3. Target Yang Harus Dicapai

Meliputi bagaimana pegawai memandang target atas pekerjaan yang dibebankan padanya serta hasil kerja yang harus selesai pada jangka waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan baik dalam bentuk langsung yaitu uang ataupun barang dari pekerjaan atas sesuatu yang pegawai berikan pada perusahaan (Sutrisno dalam Simbolon, 2022: 15).

Kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan oleh pegawai karena kontribusinya dengan fisik dan pikiran terhadap perusahaan, dimana kompensasi

yang didapatkan pegawai dapat berupa moneter dan non-moneter dalam periode waktu yang telah disepakati (Ahmad Ahwan, 2022: 55).

Kompensasi diartikan pula sebagai biaya yang dibayarkan perusahaan dimana sifatnya adalah wajib dan sebagai media untuk mengharapakan prestasi kerja dari pegawai (Sofyandi dalam Leuhery dan Labalam, 2023: 16).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kewajiban yang harus diberikan kepada pegawai atas kontribusinya terhadap perusahaan, dimana kompensasi tersebut diberikan dalam bentuk moneter dan non-moneter sehingga perusahaan dapat mengharapakan prestasi kerja yang lebih baik dari pegawainya.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi (Ahmad Ahwan, 2022: 56) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja: kompensasi yang diberikan dapat membentuk hubungan antara pegawai dan perusahaan. Hubungan tersebut diwujudkan dengan perusahaan membayar kompensasi sesuai kesepakatan dan bersifat wajib, sedangkan pegawai diharuskan melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya.
2. Kepuasan: balas jasa yang diberikan ditujukan agar pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
3. Pengadaan Efektif: kompensasi yang jumlahnya kompetitif dapat menarik kandidat pegawai yang memiliki keahlian yang sesuai dengan kualifikasi.

4. Motivasi: motivasi pegawai akan mudah mengalami peningkatan dengan tawaran kompensasi yang jumlahnya besar.
5. Stabilitas Pegawai: kompensasi yang diberikan secara adil dan jumlah yang layak akan meningkatkan jaminan bahwa pegawai tidak keluar dari perusahaan.
6. Disiplin: disiplin pada pegawai berpotensi lebih baik dengan balas jasa yang sesuai.
7. Pengaruh Serikat Buruh: konsentrasi pegawai dapat difokuskan pada pekerjaan yang diberikan perusahaan dibanding menuntut sesuatu pada perusahaan dengan menggunakan serikat buruh.
8. Pengaruh Pemerintah: intervensi pemerintah pada perusahaan kecil jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai pada pegawainya.

2.1.2.3.Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi (Ahmad Ahwan, 2022: 57-60):

1. Faktor Intern Organisasi: terdiri dari dana organisasi (tergantung kemampuan perusahaan memperoleh keuntungan) dan serikat pekerja (pegawai yang tergabung dalam serikat pekerja yang mendapat perhatian dari pihak manajemen).
2. Faktor Pribadi Pegawai: terdiri dari produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, serta jenis dan sifat pekerjaan.

3. Faktor Ekstern: terdiri dari biaya hidup, peraturan pemerintah, kondisi ekonomi tingkat nasional, serta permintaan dan penawaran kerja.

2.1.2.4.Indikator Kompensasi

Terdapat indikator kompensasi yang diambil berdasarkan jenis (Rivai dalam Abdurohim et al., 2024: 145) yaitu:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi langsung: adalah kompensasi yang langsung diterima pegawai dimana perusahaan memberikannya dalam bentuk uang. Kompensasi langsung seperti pembayaran pokok (gaji dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham), dan pembayaran tertangguh (tabungan hati tua dan saham kumulatif).
 - b. Kompensasi tidak langsung: Kompensasi ini diberikan dalam bentuk manfaat yang dirasakan pegawai. Kompensasi tidak langsung seperti proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil) dan fasilitas.
2. Kompensasi Non-Finansial: kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang yaitu meliputi karier (aman pada jabatan, peluang promosi, dan lain-lain), dan lingkungan kerja (pujian, sahabat, kenyamanan, menyenangkan, dan kondusif).

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1.Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat capaian pegawai yang dilihat berdasarkan hasil kerjanya (Wibowo dalam Suwanto et al., 2024: 75).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai sebuah hasil kerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan, dimanan dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan mempertimbangkan jangka waktu untuk menyelesaikan beserta tanggung jawab yang diampunya (Anwar Prabu dalam Simbolon, 2022: 42).

Kinerja pegawai diartikan pula sebagai kuantitas dan kualitas individu atau kelompok yang tertuang dalam hasil kerja atas pekerjaannya dengan memperhatikan norma, SOP, serta ukuran yang diberlakukan perusahaan (Torang dalam Leuhery dan Labalam, 2023: 27).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkatan hasil kerja yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu untuk diketahui bagaimana kualitas dan kuantitas pekerjaan dari pegawainya, serta bagaimana tingkat kepatuhannya pada segala aturan yang dibuat organisasi atau perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

2.1.3.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam Suwanto et al., 2024: 79) sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan diterima
4. Adanya pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungannya dengan organisasi

Referensi lain yang Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga dijelaskan oleh (Handoko dalam Suwanto et al., 2024: 80) yaitu:

1. Motivasi: seseorang yang bekerja memerlukan sesuatu dorongan yang menjadi faktor penting untuk memotivasinya agar melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.
2. Kepuasan: kepuasan dapat tergambarkan melalui bagaimana respon sikap yang positif terhadap pekerjaan sekaligus lingkungan kerja.
3. Tingkat Stress: tingkat emosi seseorang yang tegang sehingga kondisi tersebut mempengaruhi cara berpikir untuk mengelola masalah sehingga menghambat kinerja pegawai.
4. Kondisi Kerja: keadaan tempat bekerja akan mempengaruhi kinerja seperti tingkat pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, dan lain sebagainya.
5. Sistem Remunerasi: faktor ini berkaitan dengan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya pada perusahaan.

6. Desain Pekerjaan: kejelasan desain pekerjaan pada pegawai memengaruhi tingkat kepahamanya sehingga dapat bekerja sesuai aturan.

2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Kegiatan penilaian kinerja pegawai memiliki tujuan (Chusminah dan Ati dalam Suwanto et al., 2024: 85) yang diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dalam periode tertentu khususnya untuk sekarang.
2. Sebagai dasar pemberian balas jasa agar tepat atau sesuai, seperti gaji.
3. Sebagai alat untuk menentukan pengembangan sumber daya manusia, seperti promosi, mutasi, hingga dilakukan pelatihan.
4. Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawainya.
5. Untuk pembuatan keputusan yang tepat mengenai sumber daya manusia perusahaan.
6. Menjadi alat agar pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan kinerja yang dimiliki.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai (Robbins dan Judge dalam Nurfitriani, 2022: 15) meliputi:

1. Kualitas: merupakan kesan atau pandangan pegawai terhadap hasil atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut bergantung pada bagaimana keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk menciptakan hasil terbaik.

2. Kuantitas; merupakan besaran jumlah yang dihasilkan pegawai dalam bekerja, meliputi jumlah unit atau jumlah siklus dari kegiatan pekerjaan yang diselesaikan pegawai.
3. Ketepatan Waktu: merupakan tingkatan aktivitas yang dapat diselesaikan pegawai dengan memperhatikan tenggat waktu yang diberikan perusahaan, serta bagaimana tugas lain dapat dikerjakan dengan menggunakan sisa waktu yang tersisa.
4. Efektivitas: merupakan tingkat pegawai dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi dengan maksimal agar hasil yang diperoleh dapat meningkat.
5. Kemandirian: merupakan tingkat pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini berisi penelitian-penelitian sebelumnya yang dianalisis tempat penelitian, persamaan, perbedaan, hingga hasil yang difungsikan sebagai acuan atau referensi mengenai variabel beban kerja, kompensasi, serta kinerja pegawai. Perbandingan yang terdapat pada penelitian sebelumnya difungsikan juga sebagai pembeda dengan penelitian yang sedang penulis teliti. Untuk mengetahuinya penulis sertakan beberapa penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Arifiana Nur Hanifah dan Kustini, 2023, <i>Analysis of Workload and Work Discipline on Employee Performance PDAM Tirta Dhaha Kediri City Engineering Division</i>	Variabel X: Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Disiplin Kerja	Beban kerja berpengaruh negative signifikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai	International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis, Volume 6, No. 08, Agustus 2023, p-ISSN:2643-9840, e-ISSN:2643-9875.
2	Ida Ayu Agung Mirah Marcella, Siti Nurmayanti, dan Santi Nururly, 2024, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pltg Mpp 50 Mw Jeranjang	Variabel X: Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Lingkungan Kerja	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia (JPSDM), Volume 3, No. 1, 2024.
3.	Adella Nanda Ernanto dan Kustini, 2022, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bangtelindo	Variabel X: Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Kemampuan Kerja	Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja pegawai	Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), Volume 7, Nomor 2, 2022, p-ISSN: 2657-152, e-ISSN : 2541-0938

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4.	Rizky Praditiya Herdiana dan Fetty Poerwita Sary, 2023, How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company	Variabel X: Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel Z: Stress kerja	Beban kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai	International Journal Of Research In Business And Social Science Volume 12, No 5, 2023, ISSN: 2147-4478
5.	Nanda Fabriansyah dan Henny Armaniah, 2023, Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Reksha Pratama	Variabel X: Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Peran Ganda	Peran ganda tidak berpengaruh dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEKMA), Volume 2, No. 3, Oktober 2023, p-ISSN: 2828-6928, e-ISSN: 2828-6898,
6.	Lulu Alfia Ramadani, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari, 2024, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang	Variabel X: Beban Kerja dan Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Subjek: Rindang Coffee Shop di Palembang	Beban kerja dan Kompensasi masing-masing signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Volume 3, No.3, Maret 2024, e-ISSN: 2828-5298
7.	Eric Hermawan, 2022, Analisis Pengaruh beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Variabel X: Beban Kerja dan konflik pekerjaan-keluarga Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Peran Ganda	beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT), Volume 3, No. 4, Maret 2022, p-ISSN: 2686-5246, e-ISSN: 2686-4924

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8.	Fira Safira dan Amirulmukminin, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima	Variabel X: Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Disiplin Kerja	Beban kerja berpengaruh signifikan negatif dan disiplin kerja signifikan positif terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 4. Oktober 2023, e-ISSN: 2988-5035; p-ISSN: 2988-5043
9.	Yang Marcella Devina Santoso dan Tristiana Rijanti, 2022, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang	Variabel X: Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Sress kerja dan Lingkungan kerja	Beban kerja dan stress berpengaruh negatif signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	E-QIEN Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 11, No. 1 Juli 2022, p-ISSN:2503-4413, e-ISSN: 2654-5837
10	Marselinus Seran, Anwar Sanusi, Dan Abdul Manan, 2020, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Kompetensi dan stress kerja	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif, dan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja tenaga kontrak.	Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan (JSHP), Volume 4, No. 1, 2020, p-ISSN: 2580-5398, e-ISSN: 2597-7342
11.	Iwan Kresna Setiadi, Rafif Zuhairrahman, dan Yudi Nur Supriadi, 2023, Analisis Kinerja Perusahaan Startup dipengaruhi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi yang Dimediasi Beban Kerja Karyawan	Variabel X: Beban Kerja dan Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Lingkungan Kerja	Kompensasi yang dimediasi beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja	Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside, Volume 3, No. 2, Mei -Agustus 2023, p-ISSN: 2797-9733, e-ISSN: 2777-0540

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12.	Nora Damayanti, 2024, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel XYZ di Padang dengan Motivasi Sebagai Mediasi	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel Z: Motivasi	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kontrak Hotel XYZ langsung dan tidak langsung	Revenue Manuscript, Volume 2, No. 1, 2024, p-ISSN 3031-5301, e-ISSN 3026-7307
13	Entin Rostiana dan Iis Iskandar, 2020, Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Kompetensi	Kompetensi dan kompensasi masing-masing signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa, Volume 2, No. 1, 2020, e-ISSN:2714-8866
14	Dessy Ariyani dan Mohammad Yani, 2022, Pengaruh Kompensasi, Komitmen Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Di Kabupaten Kotawaringin Timur	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Komitmen Dan Lingkungan	Kompensasi, komitmen dan lingkungan masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kontrak	E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan), Volume 7, No. 1, 2022, ISSN: 2503-4901
15.	Riswanda Imawan Firdaus dan Roziana Ainul Hidayati, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Disiplin dan Lingkungan Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan, lingkungan tidak berpengaruh signifikan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Master: jurnal manajemen dan bisnis terapan, Volume 2, No. 2, 2022, e- ISSN : 2798-3994

pegawai					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16.	Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, dan Fenny Krisna Marpaung, 2021, <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i>	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Motivasi dan Disiplin Kerja	Motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Golden Ratio of Human Resource Management, Volume 1, No. 2, 2021, e- ISSN: 2776-6365
17.	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi, 2020, <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Disiplin Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai,	International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU), Volume 7, No. 8, ISSN: 2364-5369
18.	Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi, 2020, <i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Motivasi Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan, dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU), Volume 7, No. 3, ISSN: 2364-5369
19.	Andre Permana, Sry Rosita, dan Dahmiri, 2023, Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Beban Kerja Melalui Kompensasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi	Variabel X: Beban Kerja	Variabel X: Kompetensi Variabel Z: Kompensasi Variabel Y: Komitmen Organisasi	Kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompensasi.	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), Volume 12, No. 02, Juni 2023, p-ISSN: 2252-8636, e-ISSN: 2685-9424

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20.	Hendri Mayanta Tarigan dan Adrian K Tarigan, 2020, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Tuan Rondahaim Pamatang Raya	Variabel X: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Beban Kerja	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Volume 4, No. 1, 2020, p-ISSN: 2541-5255, e-ISSN: 2621-53

2.2. Kerangka Pemikiran

Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi, roda kegiatan organisasi tidak dapat berjalan jika tidak ada manusia yang menggerakkannya. Elemen utama dan bersifat sangat penting pada sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia dibandingkan sumber daya lain meliputi modal dan teknologi (Ahmad Ahwan, 2022: 5). Perwujudan kinerja organisasi yang berjalan dengan baik direalisasikan melalui kinerja pegawainya. Oleh karena itu, untuk memastikan kinerja organisasi berada pada kondisi yang baik dan mengupayakan adanya peningkatan dan ketercapaian target, maka kinerja pegawai perlu menjadi fokus utama sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi memanfaatkan sumber daya manusia dengan optimal adalah sebuah keharusan akan tetapi organisasi juga perlu mengetahui dan menyesuaikan apakah pegawainya cukup mampu mengemban tugas yang diberikan. Beban kerja adalah besaran kapasitas seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya hingga selesai, dilihat dari jumlah pekerjaan yang dibebankan kepadanya, lama waktu tugas selesai, dan bagaimana sumber daya manusia memandang pekerjaan tersebut secara subjektif (Leuhery dan Labalam, 2023: 11). Proses penganalisisan

beban kerja penting dilakukan agar tugas-tugas yang diberikan tidak memberatkan pegawai. Indikator yang digunakan untuk analisis beban kerja terdiri dari: (1) Kondisi Kerja, (2) Penggunaan waktu, (3) Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo dalam Leuhery dan Labalam, 2023:14).

Pegawai yang dituntut dengan beban yang berat membuat aktivitas dalam bekerja menjadi tidak optimal. Tidak adanya rasa senang dan menikmati pekerjaan menimbulkan tekanan fisik dan mental sehingga menurunkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai (Arifiana dan Kustini, 2023: 3841). Pengaruh yang sama terjadi pula dalam penelitian dimana semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan rendah (Ida, Siti, dan Santi, 2024: 72). Jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan sehingga tugas diselesaikan diluar jam kerja atau bahkan penundaan pekerjaan. Kondisi tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Sakti Mobile Jakarta yang menunjukan pula beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif (Eric, 2022: 385). Dalam penelitian lainnya menunjukan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan negatif (Rizky dan Fetty, 2023: 170-171).

Kinerja pada pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor beban kerja saja, akan tetapi faktor besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat ikut mempengaruhi kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja, baik pengaruhnya dalam segi kuantitas maupun dalam segi kualitasnya. Kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan oleh pegawai karena kontribusinya dengan fisik dan pikiran terhadap perusahaan, dimana kompensasi yang didapatkan

pegawai dapat berupa moneter dan non-moneter dalam periode waktu yang telah disepakati (Ahmad Ahwan, 2022: 55). Adapun indikator kompensasi terdiri atas: (1) Kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung), (2) Kompensasi Non-finansial (Rivai dalam Abdurrohman et al., 2024: 145).

Besaran kompensasi yang sepadan dan tepat waktu akan menjadi pemicu antusias semangat bekerja dan patuh pada arahan yang diberikan sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif pada kinerja (Marselinus, Anar, dan Abdul, 2020: 44). Sama dengan penelitian yang menunjukkan pengaruhnya adalah signifikan dan positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawainya (Putu, Sukirno, dan Riyanto, 2020: 296). Serta dalam penelitian selanjutnya juga menunjukkan kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan (Yeol, Kevin, dan Fenny, 2021: 79-81).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai sebuah hasil kerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan, dimana dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan mempertimbangkan jangka waktu untuk menyelesaikan beserta tanggung jawab yang diampunya (Anwar Prabu dalam Simbolon, 2022: 42). Kondisi kinerja pegawai yang baik menjadi sesuatu yang penting dan menjadi harapan organisasi. Dengan kondisi kinerja yang baik akan berperan penting untuk menunjang organisasi mencapai target dan tujuan yang telah dibuat. Adapun indikator kinerja pegawai terdiri dari: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan

waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian (Robbins dan Judge dalam Nurfitriani, 2022: 15).

Dalam kegiatan operasional organisasi, idealnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan beban kerja yang didapatkan. Pemikiran ini sejalan dengan pendapat bahwa besaran kompensasi yang diberikan dipengaruhi akibat jabatan dengan beban kerja yang diampu (Hasibuan dalam Yuni: 2020: 127). Hal ini didukung oleh penelitian bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dimana semakin tinggi beban yang didapatkan pegawai maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima (Andre, Sry, dan Dahmiri, 2023: 437). Beban kerja yang didapat pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal salah satunya dalam pemberian kompensasi (Harini et al dalam Budiasa, 2021: 32). Didukung pula oleh penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan pada kinerja dimana dimediasi oleh beban kerja (Iwan, Rafif, dan Yudi , 2023: 207). Oleh karena itu, variabel beban kerja dan kompensasi saling berhubungan.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa beban kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian sebelumnya kedua variabel ini memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Lulu, Hamid, dan Endah, 2024: 780). Beban kerja memberikan pengaruh berdasarkan kesesuaian besaran tugas, jumlah tenaga kerja, dan lain sebagainya, sedangkan kompensasi berpengaruh karena memberikan dorongan untuk semangat dalam bekerja dan perasaan dihargai. Oleh karena itu, baik beban kerja dan kompensasi

keduanya merupakan faktor-faktor yang perlu diperhatikan organisasi guna memelihara pegawainya dan menjaga keberlangsungan organisasi.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang ditarik adalah: **“Terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak UPTD Pengelola Dadaha Kota Tasikmalaya”**.