

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Beban Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu bagian dari suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Karyawan memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab yang mengurangi hasil yang dicapai. Jika hal ini terjadi dengan sering, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau aktivitas yang diberikan kepada seorang tenaga kerja, mencakup aspek fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap tugas yang dilakukan individu dapat dianggap sebagai beban, dan setiap pekerja memiliki kapasitasnya sendiri dalam mengelola beban tersebut. Beban kerja ini dapat berupa tekanan fisik, mental, atau bahkan sosial (Mahawati et al., 2021).

Menurut Suwatno yang dikutip dalam jurnal *The Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee's Work Achievement* oleh (Hardono et al., 2019) Beban kerja dapat diartikan sekumpulan tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu yang memegang jabatan tertentu. Penyelesaian tugas ini dilakukan secara terstruktur dengan memanfaatkan teknik seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya dalam kurun waktu tertentu. Dengan tujuan utama untuk memperoleh data mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas dari unit organisasi tersebut.

Dari beberapa pernyataan diatas beban kerja dapat Beban kerja dapat disimpulkan sebagai sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam waktu tertentu. Beban ini mencakup aspek fisik, mental, maupun sosial yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja. Pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk memastikan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien dan efektif. Jika beban kerja tidak

dikelola dengan baik, hal ini dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perencanaan yang terstruktur dan kemampuan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas tenaga kerja menjadi faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2. Jenis – Jenis Beban Kerja**

Menurut (Vanchapo, 2020) terdapat dua macam jenis beban kerja yaitu:

#### **1. Beban Kerja Kuantitatif**

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*deadline*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

#### **2. Beban Kerja Kualitatif**

Beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi destruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut, maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

Menurut (Hima & Umami, 2011) terdapat 2 jenis beban kerja yang dialami oleh manusia, yaitu beban kerja fisik, dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan seberapa besar aktivitas tubuh yang dilakukan selama bekerja, seperti mendorong, menarik, mengangkat, atau menurunkan benda. Sementara beban kerja mental mengacu pada tuntutan pemikiran, seperti menganalisis, menghitung, atau membuat pemikiran.

Maka dari 2 pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja di klasifikasikan menjadi 2 jenis utama, yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif, serta beban kerja fisik dan mental. Beban kerja kuantitatif merujuk pada beban pekerjaan yang terkait dengan aspek waktu. Sebaliknya, beban kerja kualitatif

berkaitan dengan kemampuan atau keahlian teknis seorang pekerja. Selain itu, beban kerja fisik mengacu pada aktivitas yang melibatkan tenaga fisik, sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan aktivitas yang melibatkan pemikiran atau konsentrasi.

### **2.1.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Hutabarat, 2017) beban kerja yang dirasakan manusia dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal

#### **a. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja dan mencakup berbagai aspek seperti tugas, organisasi, dan lingkungan kerja, yang sering disebut *stressor*.

- 1) Tugas. Dibagi menjadi dua yakni tugas fisik dan tugas mental. Dimana tugas fisik seperti desain stasiun kerja, postur kerja, aktivitas mengangkat dan membawa beban, penggunaan peralatan, serta akses ke informasi. Yang kedua terdapat tugas mental, seperti tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja. Faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi beban kerja meliputi durasi kerja, jadwal istirahat, sistem kerja shift, struktur organisasi, serta pembagian tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja
  - Lingkungan fisik, seperti tingkat pencahayaan, kebisingan, suhu ruangan, dan getaran.
  - Lingkungan kimiawi, seperti keberadaan debu, gas polutan, atau uap logam
  - Lingkungan biologis, seperti bakteri, virus, jamur, atau parasit.
  - Lingkungan psikologis, meliputi aspek seleksi dan penempatan tenaga kerja, serta hubungan antara pekerja, atasan.

#### **b. Faktor internal**

Faktor internal beban kerja bersumber dari dalam tubuh pekerja sebagai respons terhadap beban kerja eksternal. Respons ini dikenal sebagai *strain*, yang tingkatannya dapat dinilai secara objektif maupun subjektif.

- 1) Penilaian objektif, dilakukan dengan mengamati perubahan reaksi fisiologis tubuh
- 2) Penilaian subjektif, berkaitan dengan harapan, keinginan, dan tingkat kepuasan pekerja.

Secara umum, faktor internal meliputi:

- Faktor somatis, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- Faktor psikis, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan kerja.

#### **2.1.4. Indikator Beban Kerja**

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) terdapat beberapa indikator yang memengaruhi beban kerja karyawan, yaitu:

##### **1) Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memahami dan menguasai tugasnya. Misalnya, karyawan di divisi produksi harus berinteraksi dengan mesin-mesin produksi. Pemahaman serta keterampilan mereka dalam mengoperasikan mesin tersebut akan memengaruhi kelancaran proses produksi dan pencapaian target yang telah ditetapkan

##### **2) Penggunaan waktu kerja**

Efektivitas penggunaan waktu kerja sangat berpengaruh terhadap beban kerja karyawan. Jika Perusahaan memiliki dan menerapkan Standar Operasional Produksi (SOP) dengan baik, beban kerja dapat dikendalikan. Sebaliknya, jika SOP tidak ada atau tidak diterapkan secara konsisten, karyawan dapat mengalami beban kerja. Contohnya, jika sebuah perusahaan konveksi menetapkan target produksi 50 potong pakaian per hari, sementara rata-rata kemampuan karyawan hanya 30 potong, maka karyawan akan terpaksa bekerja.

##### **3) Target yang harus dicapai**

Target yang ditetapkan perusahaan juga berpengaruh langsung terhadap beban kerja karyawan. Jika waktu yang diberikan untuk menyelesaikan terlalu singkat atau tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, maka

beban kerja akan semakin tinggi. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan tekanan yang lebih besar bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.5. Dampak Beban Kerja**

Menurut (Irawati & Carollina, 2017) Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif bagi karyawan. Dampak tersebut antara lain:

##### **1) Penurunan kualitas kerja**

Jika beban kerja terlalu berat dan tidak sebanding dengan kemampuan karyawan, maka kualitas kerja dapat menurun. Hal ini dapat disebabkan oleh kelelahan fisik, menurunnya konsentrasi, berkurangnya ketelitian, serta lemahnya pengawasan diri, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang diharapkan.

##### **2) Keluhan dari Pelanggan**

Pelanggan dapat mengajukan keluhan apabila layanan yang diberikan tidak memenuhi harapan, misalnya waktu pelayanan yang terlalu lama atau hasil kerja yang kurang memuaskan.

##### **3) Meningkatkan Tingkat Absensi**

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan atau bahkan sakit, yang pada akhirnya meningkatkan angka ketidakhadiran. Tingginya tingkat absensi ini dapat menghambat kelancaran operasional organisasi dan berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

### **2.2. Kompensasi**

#### **2.2.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku *Manajemen Kinerja* oleh (Tsauri, 2014) Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun manfaat lain, yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Sastrohadiwiryo dalam (Dwianto et al., 2019) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk



penghargaan atas kontribusi mereka, baik tenaga maupun pemikiran, dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non materi. Secara lebih spesifik, kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas jasa atau hasil kerja keras mereka. Imbalan ini dapat berupa uang atau barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Konsep kompensasi erat kaitannya dengan imbalan finansial yang diberikan berdasarkan hubungan kerja (Widodo & Yandi, 2022).

Berdasarkan 3 pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Kompensasi ini dapat berupa uang, barang, atau manfaat lainnya, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, kompensasi juga memiliki peran penting dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan karyawan.

### **2.2.2. Jenis – Jenis Kompensasi**

Menurut (Tsauri, 2014), Kompensasi dalam program penggajian umumnya dibagi menjadi tiga kategori utama: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

#### **1) Kompensasi finansial langsung**

Kompensasi ini berupa pembayaran yang diberikan secara langsung kepada karyawan, serta gaji pokok dan upah, penghargaan kinerja, serta insentif seperti bonus, komisi, pembagian keuntungan, dan opsi saham. Selain itu, terdapat juga kompensasi yang diterima dalam jangka waktu tertentu, seperti program tabungan dan skema pembelian saham dengan anuitas.

#### **2) Kompensasi finansial tidak langsung**

Kompensasi ini mencakup berbagai manfaat tambahan yang tidak diberikan dalam bentuk uang secara langsung, seperti program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, dan asuransi tenaga kerja). Selain itu, karyawan juga bisa mendapatkan pembayaran untuk waktu tidak bekerja, misalnya pada hari libur, cuti tahunan, dan cuti melahirkan. Fasilitas tambahan

seperti kendaraan dinas, ruang kerja, dan area parkir juga masuk dalam kategori ini.

### 3) Kompensasi Non-Finansial

Penghargaan yang diberikan perusahaan yang tidak dalam bentuk uang. Bentuk penghargaan non finansial yang biasanya diberikan yaitu :

- a. Penghargaan interpersonal, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang mencapai suatu prestasi dengan memberikan status dan pengakuan kepada karyawan tersebut.
- b. Promosi, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena prestasi atau lama kerja dalam bentuk kenaikan pangkat atau jabatan dalam perusahaan.

#### 2.2.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Dessler dalam buku “*Manajemen Kinerja (Performance Management)*” oleh (Tsauri, 2014) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi penentuan skala gaji atau upah, yaitu:

##### 1) Faktor Hukum

Besaran gaji atau upah yang harus dibayarkan telah diatur dalam perundang-undangan. Regulasi ini mencakup ketentuan mengenai upah minimum, tarif tenaga kerja, serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan.

##### 2) Faktor Serikat Buruh

Serikat buruh dan peraturan ketenagakerjaan berperan dalam menentukan kebijakan pembayaran gaji. Dalam hal ini, negosiasi antara serikat buruh dan pihak pemberi kerja dapat mempengaruhi besaran upah yang disepakati.

##### 3) Faktor Kebijakan Perusahaan

Kebijakan internal perusahaan mengenai kompensasi juga berpengaruh terhadap jumlah upah yang diberikan. Contohnya, perbedaan gaji antara karyawan yang masih dalam masa percobaan dengan karyawan tetap.

##### 4) Faktor Keadilan

Prinsip keadilan menjadi aspek penting dalam menentukan besaran gaji atau upah. Keadilan eksternal berarti tingkat upah dalam suatu organisasi harus sebanding dengan organisasi lain yang memiliki pekerjaan sejenis. Sementara

itu, keadilan internal menuntut agar karyawan dalam organisasi yang sama mendapatkan gaji yang setara untuk pekerjaan yang sebanding.

#### **2.2.4. Indikator Kompensasi**

Menurut (Pandari, 2021) terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

##### **1) Upah dan Gaji**

Upah merupakan bentuk pembayaran yang umum diberikan kepada pekerja di bidang produksi dan pemeliharaan, biasanya berdasarkan tarif per jam. Sementara itu, gaji umumnya diberikan dalam bentuk pembayaran tetap dengan skema tahunan, bulanan, atau mingguan.

##### **2) Insentif**

Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan di luar gaji atau upah sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau pencapaian tertentu.

##### **3) Tunjangan**

Tunjangan mencakup berbagai manfaat yang diberikan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, cuti berbayar, serta tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

##### **4) Fasilitas**

Fasilitas merujuk pada berbagai keuntungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti penggunaan mobil dinas, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus, atau perlakuan khusus lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan dalam suatu organisasi dapat diukur melalui empat indikator utama, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas.

### **2.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Saefullah & Basrowi, 2022) Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Sebagai bagian penting dari ekosistem organisasi, lingkungan kerja berperan dalam menentukan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja.



Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, sehingga berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, dalam menjalankan operasionalnya, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lingkungan kerja guna mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan (Saefullah & Basrowi, 2022).

### **2.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Ramdhona et al., 2022) lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh faktor fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan, seperti area kerja, meja, kursi, serta perlengkapan lainnya.
- b. Lingkungan kerja yang bersifat perantara atau umum, yang dapat memengaruhi kondisi karyawan, seperti suhu udara, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma tidak sedap, dan faktor lainnya.

#### **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di dalam tempat kerja, baik antara karyawan dan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan meliputi:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan memiliki sistem dan aturan yang jelas.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab mereka.
- c. Kerja sama tim, yaitu sejauh mana komunikasi antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan dapat berlangsung dengan baik dan terbuka.

- d. Dukungan dari pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya perhatian, arahan, penghargaan, serta dukungan dari pimpinan.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dalam lingkungan kerja berjalan dengan baik, terbuka, dan efektif, baik antar rekan kerja maupun dengan pimpinan.

### **2.3.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan**

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

#### **1. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang dapat berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan. Beberapa di antaranya meliputi:

- a. Tata ruang kerja, seperti penataan ruang yang baik, termasuk pengaturan meja, kursi, dan peralatan kerja, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
- b. Desain pekerjaan, seperti peralatan dan metode kerja yang sesuai dengan tugas yang dilakukan dapat membantu meningkatkan efisiensi serta mengurangi risiko gangguan kesehatan.
- c. Kondisi lingkungan, seperti faktor seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, dan sirkulasi udara yang baik sangat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan saat bekerja.
- d. Privasi kerja, seperti beberapa pekerjaan membutuhkan privasi, baik secara visual maupun dalam hal kebisingan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan nyaman.

#### **2. Faktor Lingkungan Psikis**

Faktor lingkungan psikis berkaitan dengan suasana dan hubungan kerja di tempat kerja, beberapa faktor yang berpengaruh antara lain:

- a. Beban kerja berlebih, Pekerjaan yang terlalu banyak dengan waktu yang terbatas bisa membuat karyawan stres dan menurunkan kualitas hasil kerja.

- b. Sistem pengawasan yang kurang baik – Jika pengawasan tidak berjalan dengan baik, karyawan bisa merasa kurang mendapat arahan dan umpan balik, yang dapat memengaruhi kinerja mereka.
- c. Frustrasi dalam bekerja – Ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan ekspektasi karyawan bisa menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada kurangnya semangat kerja.
- d. Perubahan di tempat kerja – Pergantian tugas, perubahan aturan, atau pergantian pemimpin dapat membuat karyawan harus beradaptasi, yang kadang berpengaruh pada cara mereka bekerja.
- e. Konflik antar karyawan – Perbedaan pendapat atau persaingan dalam pekerjaan bisa menimbulkan konflik yang berdampak pada komunikasi dan kerja sama tim, meskipun di sisi lain bisa menjadi pemicu inovasi jika dikelola dengan baik.

#### **2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut ( Sedarmayanti dalam Saefullah & Basrowi, 2022), terdapat empat indikator utama dalam lingkungan kerja, yaitu:

##### **1. Pencahayaan**

Pencahayaan adalah tingkat intensitas cahaya yang berasal dari sumber cahaya dan menyebar ke seluruh ruangan. Tingkat pencahayaan diukur dalam satuan lux menggunakan alat bernama luxmeter. Untuk area produksi di industri, standar pencahayaan yang dianjurkan adalah 200 lux.

##### **2. Suhu Udara**

Suhu udara di tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, suhu ruangan perlu diatur agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Kisaran suhu yang direkomendasikan untuk ruang industri adalah antara 18–30°C.

##### **3. Tingkat Kebisingan**

Lingkungan industri umumnya memiliki mesin-mesin yang menghasilkan suara bising yang tidak dapat dihindari. Untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan, batas kebisingan yang diperbolehkan di area produksi adalah kurang dari 85 dB.

Selain tiga indikator utama tersebut, terdapat beberapa faktor lain yang juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja, yaitu:

4. Ukuran Ruang Kerja
5. Tata Letak Ruang Kerja
6. Privasi Ruang Kerja
7. Penggunaan Warna dalam Ruangan
8. Kebersihan Lingkungan Kerja
9. Sirkulasi Udara yang Baik
10. Kelengkapan dan Keamanan Peralatan Kerja
11. Keamanan di Tempat Kerja
12. Hubungan Antar Rekan Kerja
13. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Indikator nomor 1 hingga 11 termasuk dalam lingkungan kerja fisik, sedangkan indikator nomor 12 dan 13 masuk dalam lingkungan kerja non fisik karena berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja karyawan**

Menurut (Fitri & Ferdian, 2021) Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja bukan sekadar bakat atau kemampuan individu, tetapi merupakan hasil nyata dari usaha dan keterampilan yang dimiliki. Kinerja mencerminkan hasil kerja dan cara kerja pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan bekerja untuk menghasilkan sesuatu, baik dalam bentuk *input* maupun *output*. Kinerja ini dapat diukur dari segi jumlah dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Tujuannya adalah untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai kesuksesan (Hartadi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Kinerja ini berkontribusi dalam mewujudkan sasaran, visi, misi, serta tujuan perusahaan (Tinambunan, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak hanya bergantung pada bakat atau kemampuan individu, tetapi juga merupakan hasil dari usaha dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian target perusahaan serta mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi.

#### **2.4.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016) Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja



Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu. Indikator Kinerja Karyawan

#### 2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2008) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 2.5. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan angket atau kuesioner dan observasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel

penelitian (Sahir, 2022). Observasi menurut (Hikmawati, 2020) yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dan memahami tingkah laku secara langsung. Sedangkan menurut (Sahir, 2022) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, instrumen angket yang digunakan berbentuk kuesioner dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013). Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat mengidentifikasi sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, sehingga mempermudah proses analisis data yang dikumpulkan.

#### **2.5.1. Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Menurut hubungan antara satu variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel Bebas (Independen): Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
- b. Variabel Terikat (Dependen): Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sementara itu, variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk memahami lebih dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini merumuskan serta mengembangkan variabel independen dan dependen sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Beban Kerja (X1) (Hardono et al., 2019)	Beban kerja dapat diartikan sekumpulan tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu yang memegang jabatan tertentu.	Kondisi Pekerjaan	Pemahaman terhadap tugas	Likert
				Penguasaan keterampilan kerja	
			Penggunaan waktu kerja	Efektivitas dalam menggunakan waktu kerja	
				Kesesuaian dengan Standar Operasional Produksi (SOP)	
			Target yang harus dicapai	Realistisnya target kerja	
				Keseimbangan antara tugas dan waktu penyelesaian	
2.	Kompensasi (X2) (Tsauri, 2014)	Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun manfaat lain, yang	Upah dan Gaji	Pembayaran berdasarkan tarif waktu (jam, minggu, bulan)	Likert
			Insentif	Tambahan kompensasi di luar gaji atau	

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
		diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.		upah untuk kinerja	
			Tunjangan	Manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, program pensiun, dan cuti berbayar	
			Fasilitas	Keuntungan tambahan seperti mobil dinas, tempat parkir khusus, atau akses ke fasilitas perusahaan	
3.	Lingkungan Kerja (X3) (Saefullah & Basrowi, 2022)	Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas.	Lingkungan kerja fisik	Pencahayaan	Likert
				Suhu Udara	
				Tingkat Kebisingan	
				Kebersihan Lingkungan Kerja	
				Sirkulasi Udara	
				Keamanan di Tempat Kerja	



No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			Lingkungan Kerja nonfisik	Hubungan Antar Rekan Kerja	
				Hubungan Antara Atasan dan Bawahan	
4.	Kinerja Karyawan (Y) (Fitri & Ferdian, 2021)	Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja bukan sekadar bakat atau kemampuan individu, tetapi merupakan hasil nyata dari usaha dan keterampilan yang dimiliki. Kinerja mencerminkan hasil kerja dan cara kerja pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan	Kuantitas	Jumlah pekerjaan atau tugas yang diselesaikan dalam waktu tertentu	
			Kualitas	Seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan	
				Kesempurnaan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan	Likert
			Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan	
			Efektivitas	Pemanfaatan sumber daya (tenaga, uang, teknologi,	

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
		dalam jangka waktu tertentu.		bahan baku) secara optimal	
			Kemandirian	Kemampuan karyawan menjalankan fungsi kerja secara mandiri	
				Tingkat tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya	

### 2.5.2. Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen merupakan tahapan penting yang dilakukan sebelum pengumpulan data utama. Menurut (Sugiyono, 2013), uji coba instrumen bertujuan untuk memastikan alat ukur penelitian, seperti kuesioner, valid dan reliabel, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan. Uji validitas mengukur sejauh mana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen dalam menghasilkan hasil yang sama. Uji coba instrumen terdiri dari dua pengujian utama, yaitu:

#### 2.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Menurut (Munandar, 2022) Validitas adalah sejauh mana sebuah alat ukur (instrumen) dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Berikut langkah-langkah uji validitas:

1. Menentukan secara operasional konsep yang akan diukur. Saat melakukan operasi, konsepnya harus dijelaskan terlebih dahulu
2. Melakukan uji alat pengukur tersebut dengan sejumlah responden.

3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
4. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien validitas item yang dicari

x = nilai yang diperoleh

Y = nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$  = jumlah nilai dalam distribusi

$\sum Y$  = jumlah responden

#### 2.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan (Sugiyono, 2013). Terdapat beberapa metode uji reliabilitas, antara lain:

- a. Tes ulang
- b. Formula Flanagan
- c. Cronbach's Alpha
- d. Formula KR (Kuder-Richardson)
- e. Anova Hoyt

Walaupun terdapat beberapa metode uji reliabilitas, namun biasanya untuk data penelitian dan data kuesioner metode yang biasa digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi dari sekumpulan item/variabel dalam sebuah kuesioner. Pada metode Cronbach alpha dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen (total test)

k = jumlah butir pertanyaan yang sah

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian skor total

Hasil Cronbach alpha adalah angka antara 0 sampai 1. Skor reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7 dan lebih tinggi (Heale & Twycross, 2015). Namun jika perhitungan menggunakan rumus Cronbach alpha diterima, apabila perhitungan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table 5%.

## **2.6. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan data yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu. Pengujian ini penting agar hasil analisis regresi lebih akurat dan tidak bias. Beberapa uji yang biasanya dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Jika data sudah memenuhi asumsi klasik, maka model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **2.6.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi normal, dapat dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$ , maka data dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , berarti data tidak terdistribusi normal. (Nuryadi et al., 2017).

### **2.6.2. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Besaran ( $\text{quality}$ ) yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah faktor inflasi ragam (*Variance Inflation Factor / VIF*). *VIF* digunakan sebagai kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada regresi linier yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Nilai  $\text{VIF} > 10$  mengidentifikasi adanya masalah multikolinearitas yang serius (Ryan, 2008). *VIF* untuk koefisien regresi-j diidentifikasi sebagai berikut:

$$VIF_j = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Dengan :  $R_j^2$  adalah koefisien determinasi antara  $X_j$  dengan variable bebas lainnya pada persamaan / model dugaan ; dimana  $j = 1, 2, \dots, p$ .

### 2.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 5\%$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2018b) uji heteroskedastisitas dengan uji glejser menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig variabel independen  $< 0,05$  terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai Sig variabel independen  $> 0,05$  tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara kedua untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah dengan uji Grafik Scatter Plot. Dasar analisis grafik plot menurut (Kusumo & Yuyetta, 2018) adalah:

- (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 2.7. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).



Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
$\alpha$	= Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$ )
$X_1$	= Beban Kerja
$X_2$	= Kompensasi
$X_3$	= Lingkungan Kerja
$\beta_1 - \beta_3$	= Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
$\varepsilon$	= Faktor Kesalahan

### 2.7.1. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018b) uji kelayakan model (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan distribusi F pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05).

1. Jika nilai signifikansi (prob) > 0,05, maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi (prob) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga model layak digunakan.

### 2.7.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Sugiyono, 2013) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai ( $R^2$ ).

Nilai  $R^2$  adalah 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dengan ketentuan bila  $R^2$  mendekati nilai 1 maka hubungan antar variabel bebas dan terikat semakin erat, dan begitu juga sebaliknya jika  $R^2$  menjauhi nilai 1 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat semakin renggang (Vinet & Zhedanov, 2011).

### **2.7.3. Uji t (Parsial)**

Menurut (Sujarweni, 2019) , uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

### **2.8. Kuesioner**

Menurut (Sugiyono, 2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

#### **2.8.1. Jenis-Jenis Kuesioner**

Menurut (Amruddun et al., 2022) Kuesioner terbagi atas beberapa jenis yang dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Kuesioner Terbuka**

Kuesioner Terbuka adalah jenis kuesioner yang berisi pertanyaan yang memungkinkan responden untuk memberi jawaban kuesioner menggunakan kalimatnya sendiri.

##### **2. Kuesioner Tertutup**

Kuesioner Tertutup adalah jenis kuesioner yang berisi pertanyaan yang tidak memberi kesempatan kepada responden untuk memberi jawaban kuesioner menggunakan kalimatnya sendiri, karena pada kuesioner telah disediakan jawaban dan responden tinggal memilih salah satu jawaban.

## 2.9. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini, peneliti merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji, khususnya mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi-studi sebelumnya memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan serta metode analisis yang umum digunakan dalam penelitian terkait. Berikut adalah ringkasan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dan landasan dalam penyusunan penelitian ini:

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Devia Jeanindita Nugraheni <sup>1</sup> , Sutrisno, Noni Setyorini (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi	Beban Kerja ( $X_1$ ) Stress Kerja ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Toni Yono, Nana Sutisna, Sutantio (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD)	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan magang, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 16,4%.
3.	Alfin Ramadhan Syahputra, Leonard Adrie Manafe, Evi	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Edmond Garage	Beban Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai meningkatkan kinerja, sementara peningkatan jumlah

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Thelia Sari (2024)				pekerjaan juga berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.
4.	M.Reno Wahyudi, Dwi Hastuti, Fitri Ayu Nofirda (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Daya Indah Yasa (MR.DIY) Kota Pekanbaru	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, namun peningkatan beban kerja justru cenderung menurunkan kinerja karyawan.
5.	Ryan Stefanus Susanto, Rendy Sarudin	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Viviena	Beban Kerja ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Viviena Bandung, dengan kontribusi sebesar 34,6% berdasarkan hasil uji regresi



No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2025)				
6.	Dita Alfianti (2025)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ	Beban Kerja ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>Secara parsial, variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa semakin baik beban kerja yang diberikan dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.</li> <li>Namun, variabel Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan</li> </ol>

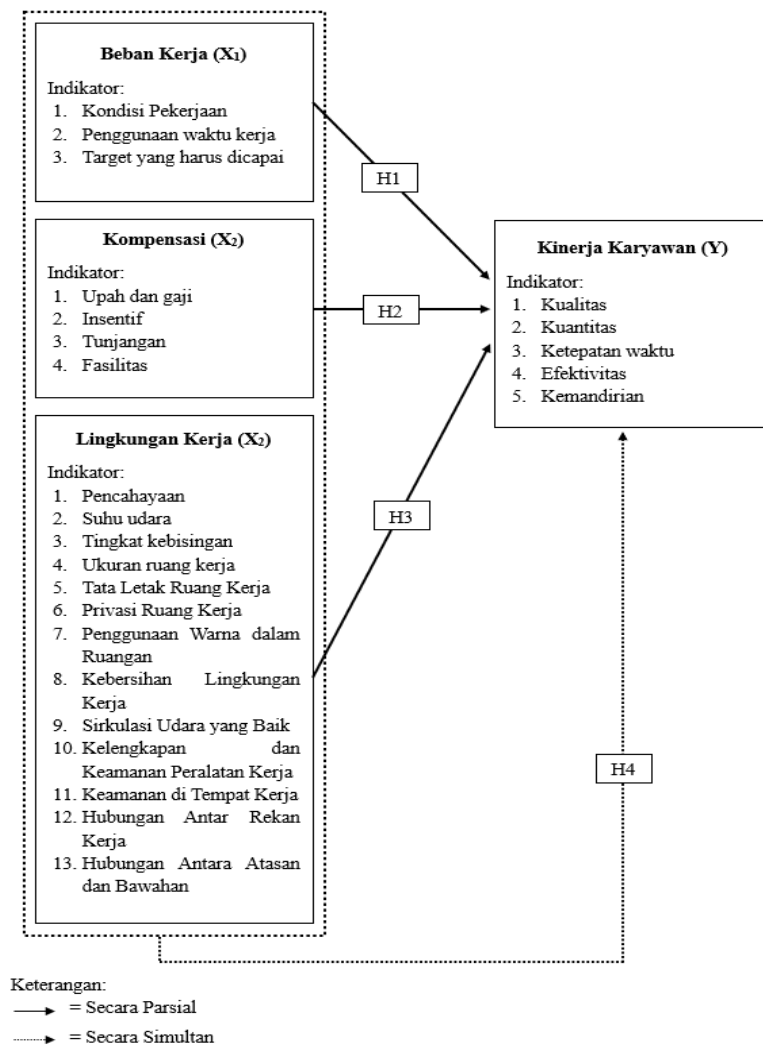
No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan justru cenderung menurunkan kinerja karyawan



## 2.10. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2013), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan pandangan di atas, maka untuk mempermudah penelitian ini peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir  
Sumber : Data diolah pribadi, 2025

### 2.11. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan.

Berdasarkan judul penelitian yang peneliti angkat, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Beban kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT XYZ

H<sub>2</sub> : Kompensasi (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT XYZ

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT XYZ

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh secara bersamaan antara Beban kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT XYZ