

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifudin (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global Media”. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Abdullah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Jenis pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Haris (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Cabang Surabaya”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Berikut tabel persamaan dan perbedaan pada penelitian ini.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Arifudin(2019) PengaruhKompensasiTerhadapKinerjaKaryawan Di PTGlobalMedia	FeraMandasari (2023) PengaruhKompensasi, Motivasi, Dan BebanKerjaTerhadap Kinerja Karyawan PTMatesuGotty Abadi		
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Variabel Bebas	a. Kompensasi	a. Kompensasi b. Motivasi c. Bebankerja	a. Kompensasi	a. Motivasi b. BebanKerja
	Teknik Analisis	RegresiLinier Berganda	RegresiLinier Berganda	RegresiLinier Berganda	
2.	Judul	Abdullah (2018)PengaruhMotivasi dan LingkunganKerjaTerhadapKinerjaKaryawandiPT.BamaBeritaSarana Televisi (BBSTVSurabaya)	FeraMandasari (2023) PengaruhKompensasi, Motivasi, Dan BebanKerjaTerhadap Kinerja Karyawan PT MatesuGottyAbadi		
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Variabel Bebas	a. Motivasi b. Lingkungan Kerja	a. Kompensasi b. Motivasi c. Bebankerja	a. Motivasi	a. Kompensasi b. BebanKerja c. LingkunganKerja
	Teknik Analisis	RegresiLinier Berganda	RegresiLinier Berganda	RegresiLinier Berganda	
3.	Judul	Haris(2019)PengaruhBebanKerjaKeselamatandanKesehatanKerjaTerhadap KinerjaKaryawanPT Kereta ApiIndonesiaCabang Surabaya	FeraMandasari (2023) PengaruhKompensasi, Motivasi, Dan BebanKerjaTerhadap Kinerja Karyawan PTMatesuGotty Abadi		
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Variabel Bebas	a. BebanKerja b. Keselamatan Kerja c. Kesehatan Kerja	a. Kompensasi b. Motivasi c. Bebankerja	a. Beban Kerja	a. Kompensasi b. Motivasi c. KeselamatanKerja d. KesehatanKerja
	Teknik Analisis	RegresiLinear Berganda	RegresiLinier Berganda	RegresiLinear Berganda	

Sumber :Data Diolah(2023)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Sodikin (2017;130) Kinerja adalah suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja masing-masing individu.

Menurut Mangkunegara, (2016;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016;149) kinerja adalah sebagai catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan atau kegiatan dan selama kurun waktu tertentu, kinerja merupakan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013;548). Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karena jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan

hukum dan sesuai dengan moral maupun gambar tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo, (2015:133) Kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan Kemampuan Pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

- a. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- b. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara, (2016:13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan sebuah pendidikan yang memadai untuk suatu jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan agar bisa maksimal, oleh karena itu pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki seorang pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bisa menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasinya, dan semua itu bisa menunjukkan bagaimana tingginya sebuah motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Menurut Sutrisno, (2016;151) mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan jumlah tenaga fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan optimal.

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Abdullah, (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses

atau operasi dengan berpedoman pada target – target tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:12), berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari:

a. Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

b. Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

c. Kuantitas Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan

d. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

e. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Setiap karyawan mampu bekerjasama dengan tim dalam bekerja sehingga hasil produksi dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sodikin (2017; 176) Kompensasi adalah bentuk penghargaan baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

Kompensasi adalah penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat Widodo (2015:153). Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebuttawarkolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional menurut, Mangkuprawira (2014;28).

Menurut Sinambela, (2016;217) kompensasi merupakan alasan dan motivasi utama karyawan bekerja, ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, pemberian besarnya kompensasi sesuai pengorbanan karyawan yang diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikiran serta tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Nawawi(2017; 316) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

Banyak kasus di mana sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut. Menurut Hasibuan (2016:121) tujuan kompensasi adalah :

1. Ikatan kerjasama

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

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *Qualifie* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompeten maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

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

7. Pengaruh serikat buruh

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

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.2.2.2 Jenis –Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu

sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora, (2016;30) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
- 3) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- 4) Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- 2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan
- 3) cuti hamil. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial mencakup :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjanya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

b. Pekerjaan

Mengenai pekerjaan berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan

2.2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
4. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh satu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Sutrisno (2016:109) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari dua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan kepuasan yang dicarinya, demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usahanya yang lebih besar. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:87) ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan disiplin karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wirawan, (2018:13) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Wirawan, (2018:14) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktek perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

2.2.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016:93) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Tujuan yang dicapai

Keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2.2.4 Beban Kerja

2.2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepadatenagakerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak dan sedikit komunikasi, yaitu jika orang

merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja, di samping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Marwansyah (2014:65) mengatakan bahwa beban kerja adalah menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2014:02), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

2.2.4.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2014:22), yang meliputi antara lain:

- a. Target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c. Standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerjanya harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- d. Penggunaan waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

2.2.5 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Menurut Moehariono (2014:268) pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi, bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan dan dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini mengakibatkan frustrasi bagi karyawan. Sejalan dengan penelitian Arifudin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berlandaskan pada penilaian yang baik yang akan diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi jabatan menurut Moehariono (2014:268) menyatakan apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya,

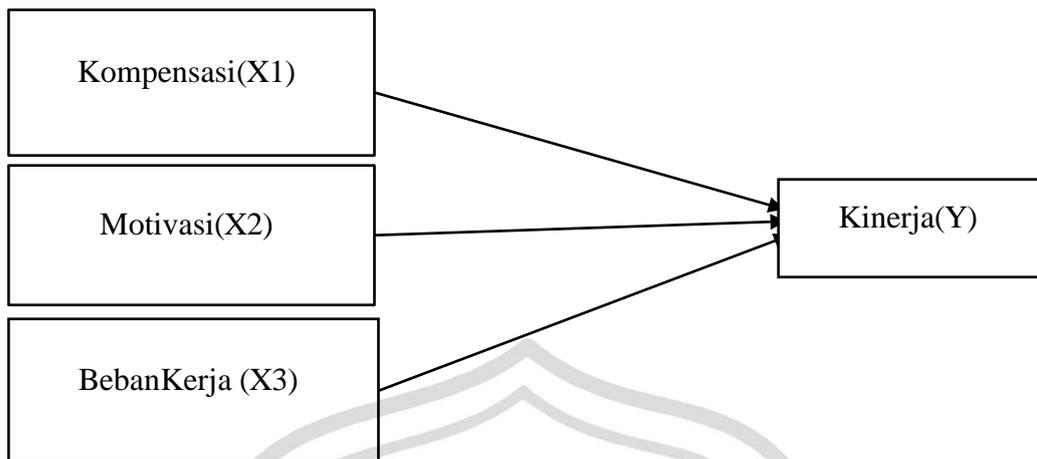
sebaliknya usahayangdilakukantidakdapatmendapatpenghargaansesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehinggatidaktermotivasiuntukmeningkatkankinerjanya.Daripenjelasantidias, maka variabel motivasi memang menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.7 HubunganBebanKerjaDengan Kinerja

Menurut Hariyono (2015:39) menyatakan bahwa kondisipekerjaanyang berlebihanbaiksecarakuantitaifmaupunkualitatif akanmenyebabkankaryawan stres, tidak nyaman, dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berakibat pada menurunnya kinerja dan sebaliknyaapabilaterlalusedikit beban kerjayangdiberikanbaiksecarakuantitaifmaupunkualitatifkepadakaryawan akan membuat karyawan nyaman, dan menerima dengan senang hati ketika melaksanakantanggungjawabpekerjaannyasehinggadapatmeningkatkankinerja. Sejalandengan penelitianmilikHaris(2019) yangmenyatakan bahwabebankerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 KerangkaKonseptual

Kerangka berpikir yang diajukan penelitian ini berdasarkan pada hasil teori yang telah diuraikan di atas. Untuk memudahkan pemahaman mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Keterangan:

→ :*Secara Parsial dan diuji dengan regresi linear berganda*

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi.
2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi.
3. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi.