

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompensasi**

###### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu komponen utama dalam sistem manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi bisnis pada umumnya, dengan pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan semangat kerja kepada tenaga kerja (karyawan). Berikut definisi kompensasi menurut para ahli:

Sutrisno (2009:89) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam unsur manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja”. Sedangkan Hasibuan (2017:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Diharapkan kompensasi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya”. Sihotang (2007:220) menyatakan bahwa” Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa kepada para pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan”.

Kadarisman (2012:3) menyatakan bahwa “kompensasi yang diterima karyawan cenderung digunakan untuk menentukan standar hidup dan kedudukan sosial karyawan ditempat mereka berasal”. Menurut Sinambela (2018:220) “kompensasi adalah total keseluruhan dari semua penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perusahaan”. Sedangkan Wirawan (2014:368) menyatakan bahwa “kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh tenaga kerja/karyawan sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja”.

Pada intinya kompensasi adalah segala bentuk pemberian yang diberikan pemilik perusahaan atau organisasi bisnis kepada tenaga kerja yang mereka miliki, karena tenaga kerja juga lah yang berperan penting dalam berkembangnya suatu usaha.

**b. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi langsung

Merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya berupa gaji, upah, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a) Gaji adalah kompensasi yang dibayar secara rutin kepada karyawan dan memberikan jaminan yang jelas dan diterima sebagai hasil dari peran mereka sebagai karyawan yang berkontribusi secara mental dan fisik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b) Upah adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jumlah jam kerja mereka, jumlah produk yang mereka buat, atau jumlah pelayanan yang mereka berikan.
- c) Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini berupa keuntungan (advantage) dan pelayanan (administrations). Advantage dan administrations adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti :

- a) Tunjangan hari raya

Memberikan tunjangan berupa kebutuhan pokok sehari-hari ataupun berupa uang pada saat hari raya islam sebagai bentuk fitrah dan memberikan rasa cukup kepada karyawan.

b) Asuransi kesehatan

jaminan bagi karyawan bahwa mereka akan menerima perlindungan dan akses terhadap layanan kesehatan yang diperlukan tanpa harus mengeluarkan biaya yang signifikan. Ini juga memberikan jaminan kepada karyawan bahwa mereka dapat mengatasi biaya perawatan medis yang tak terduga.

c) Uang pensiun

program atau kebijakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka untuk mempersiapkan dana pensiun di masa depan. Dalam konteks ini, perusahaan menyediakan kontribusi keuangannya sendiri atau memberikan dukungan untuk membantu karyawan mengumpulkan tabungan pensiun mereka.

d) Pakaian dinas

pakaian atau seragam yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka. Pada umumnya, pakaian dinas ini diberikan kepada karyawan yang membutuhkan seragam khusus untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

## e) Mushala

fasilitas mushola yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi. Ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kebutuhan spiritual karyawan Muslim dan memberikan kemudahan akses untuk menjalankan ibadah di tempat kerja

## f) Olahraga

program atau fasilitas olahraga yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi. Ini menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, kesehatan, dan promosi gaya hidup aktif.

## g) Darma wisata (family gathering)

manfaat atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka dalam bentuk perjalanan atau liburan. Ini adalah upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersantai, mengisi ulang energi, dan menikmati waktu luang mereka.

**c. Tujuan pemberian kompensasi**

Menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang diberikan secara adil dan kompetitif dapat menciptakan individu yang berkualitas tinggi untuk perusahaan dan mendorong mereka untuk tetap tinggal dalam jangka panjang. Penghargaan dan manfaat yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk tetap berada di organisasi dan berkinerja dengan baik.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini mencakup usaha untuk mencegah karyawan tersebut keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat lain. Mempertahankan karyawan yang ada sangat penting bagi keberlanjutan perusahaan karena dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang berharga yang telah mereka dapatkan di dalam perusahaan

3. Menjamin keadilan

Pentingnya untuk menciptakan kebijakan yang jelas dan transparan dalam menentukan gaji maupun bonus kepada karyawan. Kriteria dan faktor-faktor yang digunakan untuk menentukan gaji harus disampaikan dengan

jelas kepada karyawan, sehingga mereka bisa memahami dasar-dasar dalam memberikan keputusan terkait kompensasi.

#### 4. Penghargaan terhadap perilaku

mengacu pada memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas perilaku yang diinginkan atau kontribusi yang positif terhadap organisasi. Tujuan ini melibatkan mengaitkan penghargaan dengan perilaku yang diharapkan atau nilai-nilai perusahaan, dengan tujuan mendorong dan memperkuat perilaku yang diinginkan.

#### 5. Mengendalikan biaya

upaya perusahaan untuk memastikan bahwa pengeluaran yang terkait dengan kompensasi karyawan tetap berada dalam batas yang dapat diterima dan sejalan dengan anggaran perusahaan. Tujuan ini melibatkan strategi dan tindakan untuk mengelola dan mengoptimalkan pengeluaran kompensasi, tanpa mengorbankan kualitas, keadilan, dan daya tarik bagi karyawan.

#### 6. Mengikuti aturan hukum

kebijakan kompensasi perusahaan tidak melanggar hukum yang berlaku di wilayah perusahaan baik dalam bentuk seperti diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, usia, atau disabilitas. Gaji dan manfaat harus diberikan secara adil dan setara tanpa membeda-bedakan individu berdasarkan karakteristik pribadi yang dilindungi oleh hukum.

## 7. Memfasilitasi karyawan

Tujuan kompensasi juga termasuk mensejahterakan karyawan secara menyeluruh. Melalui kompensasi yang memadai, perusahaan dapat membantu memenuhi kebutuhan finansial karyawan dan memberikan perlindungan sosial yang sesuai, seperti asuransi kesehatan dan jaminan pensiun. Ini menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan karyawan.

## 8. Meningkatkan efisiensi administrasi

upaya perusahaan untuk mengoptimalkan proses administrasi terkait dengan manajemen kompensasi karyawan. Hal ini melibatkan penggunaan teknologi, penyederhanaan prosedur, dan penggunaan praktik terbaik untuk mengurangi waktu, biaya, dan upaya yang diperlukan dalam mengelola sistem kompensasi. Tujuan utama dari peningkatan efisiensi administrasi dalam tujuan kompensasi adalah meningkatkan produktivitas dan mengurangi beban administratif, sehingga sumber daya perusahaan dapat dialokasikan dengan lebih baik.

### **d. Sistem kompensasi**

Sistem pembayaran kompensasi yang pada umumnya diterapkan oleh perusahaan sebagai berikut:



1) Sistem waktu

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

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3) Sistem borongan

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

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

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

3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

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

4) Produktivitas Kerja Karyawan

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

5) Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

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

7) Posisi Jabatan Karyawan

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

**f. Indikator Kompensasi**

Hasibuan (2017:4) menyatakan bahwa indikator – indikator kompensasi terdiri dari :

1. Asuransi

Asuransi adalah suatu bentuk perjanjian atau kontrak yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak tertanggung dan pihak penanggung, yang memberikan perlindungan finansial atau penggantian atas kerugian, kerusakan, atau risiko tertentu dalam pertukaran pembayaran premi.

Asuransi berperan penting dalam melindungi individu, keluarga, dan perusahaan dari risiko finansial yang tidak diinginkan.

## 2. Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi atau imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang mereka lakukan untuk suatu organisasi atau perusahaan. Gaji biasanya dinyatakan dalam jumlah uang yang dibayarkan pada interval tertentu, seperti bulanan atau perjam.

## 3. Bonus

Bonus adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok mereka sebagai pengakuan atas pencapaian tertentu, kinerja luar biasa, atau kontribusi yang signifikan terhadap tujuan perusahaan. Pemberian bonus bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan memberikan insentif tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 4. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk imbalan atau fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok mereka. Tunjangan ini bisa berupa uang tunai atau manfaat non-moneter yang diberikan oleh perusahaan sebagai bagian dari paket kompensasi karyawan. Tujuan pemberian tunjangan dapat bervariasi, termasuk untuk meningkatkan

kesejahteraan karyawan, memotivasi mereka, atau memberikan imbalan atas kondisi atau kebutuhan tertentu.

## **2. Beban kerja**

### **a. Definisi Beban Kerja**

Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang signifikan yang harus dilakukan, seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang signifikan, atau banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi.”. Menurut Tarwaka (2011:106) “Beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang mencakup pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu”. Sedangkan Kasmir (2018:40) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja.”

Sunyoto (2012:64) menyatakan bahwa “beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang”. Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Retnowati (2015:1) beban kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja bertujuan untuk mengetahui berapa jumlah waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu kinerja dalam perusahaan.

**b. Jenis-jenis beban kerja**

Koesomowidjojo (2017:22) membagi beban kerja ke dalam dua jenis,yaitu sebagai berikut.

- 1) Beban kerja kuantitatif,yakni beban kerja yang menunjukkan jumlah atau besarnya pekerjaan yang harus dilaksanakan,seperti tingginya jam kerja, besarnya tekanan kerja, atau besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- 2) Beban kerja kualitatif, yakni beban kerja yang berhubungan dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diampunya

**c. Indikator beban kerja**

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah :

- a) Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga.
- b) Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
- c) Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Menurut Soleman (2011:85) secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik internal maupun faktor eksternal :

1. Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :
  - a) Tugas (task) Meliputi tugas bersifat seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban kerja yang diangkut.
  - b) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya,) dan faktor

psiksi(motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **3. Kinerja**

#### **a. Definisi kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu, dan juga dalam rangka menunaikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sesuai target dan sasaran awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi bisnis. Berikut definisi kinerja menurut para ahli :

Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja didefinisikan sebagai kualitas kerja dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.”. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.”. Hariandja (2013:55) mengemukakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja atau pegawai atau perilaku yang ditunjukkan secara nyata sesuai dengan posisinya dalam organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2004:174) menyatakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai memenuhi atau menjalankan janji, hasil pekerja, proses organisasi, dan peningkatan tanggung jawab. Kinerja harus dapat



diukur dan dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2011: 67) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (tenaga kerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.

**b. Penilaian kinerja**

Menurut Henry Simamora (2004:338) ” Penilaian kinerja adalah prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk menilai seberapa baik setiap karyawan melakukan tugas mereka sendiri”. Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengukur, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik terhadap kinerja seseorang, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai penilaian kinerja. Penilaian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana tenaga kerja telah mencapai target-target kinerja yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria atau indikator yang relevan dengan pekerjaan atau tujuan yang ingin dicapai. Kriteria tersebut dapat mencakup pencapaian target, kualitas kerja, produktivitas, kepatuhan terhadap prosedur, inisiatif, kemampuan berkomunikasi, kolaborasi, dan lain sebagainya.

**c. Tujuan penilaian kinerja**

Menurut syafarudin alwi (2011:187) secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Dan yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

- 1) Prestasi nyata yang dicapai oleh individu
- 2) Kelemahan-kelemahan seseorang yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan, dan operasinya dimungkinkan oleh aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting karena karyawan akan mengetahui kemampuan mereka dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Ability (kemampuan) terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan aktual. Ini berarti bahwa pemimpin dan karyawan dengan potensi rata-rata tinggi, terutama potensi superior, very

superior, berbakat dan bertalenta, jika mereka dididik dengan baik pada posisinya dan mahir dalam tugas sehari-hari, mereka akan lebih mudah mencapai kinerja tertinggi.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (keadaan) di lingkungan organisasi. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap kondisi kerja akan menunjukkan semangat kerja yang semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika mereka yang memiliki sikap negatif terhadap kondisi kerja maka semangat kerjanya akan semakin rendah. Kondisi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan kepemimpinan, gaya kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016:176) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam sebuah organisasi, setiap ukuran kinerja diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Jika tujuan tercapai disebut efektif, jika motivasi untuk mencapai tujuan memuaskan, efektif atau tidak, disebut efektif.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Setiap karyawan dalam organisasi sudah mengetahui hak dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kondisi atau sikap untuk menghormati peraturan dan regulasi perusahaan.

Disiplin juga termasuk mematuhi dan menghormati kesepakatan yang dicapai antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Hal ini terkait dengan kemampuan berpikir, kreatif berupa ide hingga merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap tindakan harus menarik perhatian atau respon positif dari atasan.

Faktor-faktor tersebut terlihat bahwa karyawan harus memiliki kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, disiplin, dan rasa tanggung jawab agar dapat mencapai kinerja yang maksimal dengan lebih mudah dan mencapai tujuan organisasi.

e. **Indikator Kinerja Karyawan**

indikator kinerja atau alat ukur kinerja menurut Robbins (2006:26) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan juga terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketetapan waktu kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Tanggung jawab

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

**4. Hubungan antara Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Buruh**

kompensasi adalah seluruh pemberian penghargaan yang diberikan pada pegawai baik fisik maupun non fisik sebagai imbalan atas usaha yang mereka berikan kepada organisasi bisnis atau perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam setiap organisasi bisnis karena kompensasi adalah salah satu motivasi pegawai dalam bekerja.

Dengan pemberian kompensasi diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target *volume* produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Seorang tenaga kerja mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah dan kompensasi guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan hidup maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses kegiatan maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan.

Beban kerja merupakan kondisi dimana tenaga kerja mengemban tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika beban kerja yang ada diperusahaan itu baik ataupun buruk. Beban kerja yang diemban oleh tenaga kerja melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi tenaga kerja, sehingga kinerja meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi akan berkaitan langsung dengan beban kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan kompensasi dan beban kerja dengan kinerja karyawan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

1. Menurut Maytri et al (2021) pada penelitiannya, tentang peranan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.Cab. Medan, dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cab. Medan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan hal ini disebabkan dari pemberian kompensasi langsung yang mekanisme pemberian sudah berjalan dengan baik sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Sedangkan untuk pemberian kompensasi tidak langsung masih menimbulkan kecemburuan sosial yang sering terjadi diantara para karyawan dalam pemberian kompensasi berupa uang lembur dan juga klaim jaminan kesehatan (BPJS), jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan dikarenakan yang menjadi motivasi kerja mereka tidak terpenuhi dengan baik. Sehingga kinerja yang dimiliki para karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan akan kurang optimal

2. menurut Dewi & Susila (2021) pada penelitiannya tentang Peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara, hasil dari penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Menurut Ulfah et al (2020) pada penelitiannya tentang Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode probabilitas karena populasi pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman cukup banyak untuk diteliti. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Emil & Riandi (2021) pada penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi

5. Siregar & Ardeanda (2021) dalam penelitiannya tentang Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara III (Persero) Medan, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana hasil menunjukkan bahwa beban



kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan

6. Bisri & Faisal (2022) meneliti tentang Peran kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Almisbah putra mandiri banjarbaru, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana hasil menunjukkan kompensasi berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Almisbah Putra Mandiri di Banjarbaru.

7. Mulyapradana et al (2020). Meneliti tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana hasil menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan

8. Anzhor & Azmul (2022). Pada penelitiannya tentang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana hasil menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat.

9. Siregar & Kurniawan (2019) meneliti tentang Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan panen tetap PT. Bakrie sumatera plantation Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana hasil menunjukkan

terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan panen

10. Situmorang (2020) meneliti tentang Perubahan pemberian kompensasi terhadap pekerja di Sumatera utara pada sektor perkebunan kelapa sawit, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan hasil dari penelitian ini sebagai berikut, Pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja pekerja perkebunan kelapa sawit

11. Hanafie et al (2021) pada penelitiannya tentang Pengaruh kompensasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja pasca panen padi di Kab. Sidrap penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap pekerja pasca panen. Dengan demikian jika lingkungan kerja dan kompensasi baik akan mengakibatkan produktivitas kerja tinggi, Sebaliknya jika lingkungan kerja dan kompensasi buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja petani buruk.

12. Pasaribu & Tiurma (2019) meneliti tentang Hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan..

13. menurut Saputra & Angga (2019) pada penelitiannya tentang Hubungan antar kompensasi non finansial dan jaminan sosial dengan kinerja karyawan

sadap karet di PT. Perkebunan Sidoredjo kabupaten semarang jawa tengah, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pekerjaan menyadap karet (X1), lingkungan kerja (X2), fasilitas kerja (X3), jaminan hari tua (X4), dan jaminan kesehatan (X5) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan sadap karet PT. Perkebunan Sidoredjo dengan tingkat keeratan kuat.

14. Yanti et al, (2023) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana hasil didapatkan dari penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang.

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan
1.	(Maytri dkk, 2021)	Peranan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.Cab. Medan	Kualitatif	Kompensasi di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cab. Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Dewi & Susila (2021)	Peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kualitatif	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	(Ulfah et al,2020)	Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Emil & Riandi (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi
5	Siregar & ardeanda (2021)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara III (Persero) Medan	Kuantitatif	beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan
6.	Faisal (2022)	Peran kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Almisbah putra mandiri banjarbaru	kualitatif	Kompensasi berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Almisbah Putra Mandiri di Banjarbaru.
7.	Mulyapradana & Muafiq. (2020)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan	Kuantitatif	Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan
8.	Anzhor & Azmul (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat	Kuantitatif	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat

9.	Siregar & kurniawan (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan panen tetap PT. Bakrie Sumatera plantation Tbk	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan panen
10.	Situmorang (2020)	Perubahan pemberian kompensasi terhadap pekerja di Sumatera utara pada sektor perkebunan kelapa sawit	Kualitatif	Pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja pekerja perkebunan kelapa sawit
11.	Hanafie et al, (2021)	Pengaruh kompensasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja pasca panen padi di Kab. Sidrap	Kuantitatif	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pekerja pasca panen
12.	Pasaribu & tiurma (2019)	Hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan	Kuantitatif	kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan
13	Saputra & Angga (2019)	Hubungan antar kompensasi non finansial dan jaminan sosial dengan kinerja karyawan sadap karet di PT. Perkebunan Sidoredjo kabupaten semarang jawa tengah	Kuantitatif	Kompensasi non finansial dan jaminan sosial mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penyadap karet
14.	(Yanti et al,2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang	kuantitatif	Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT

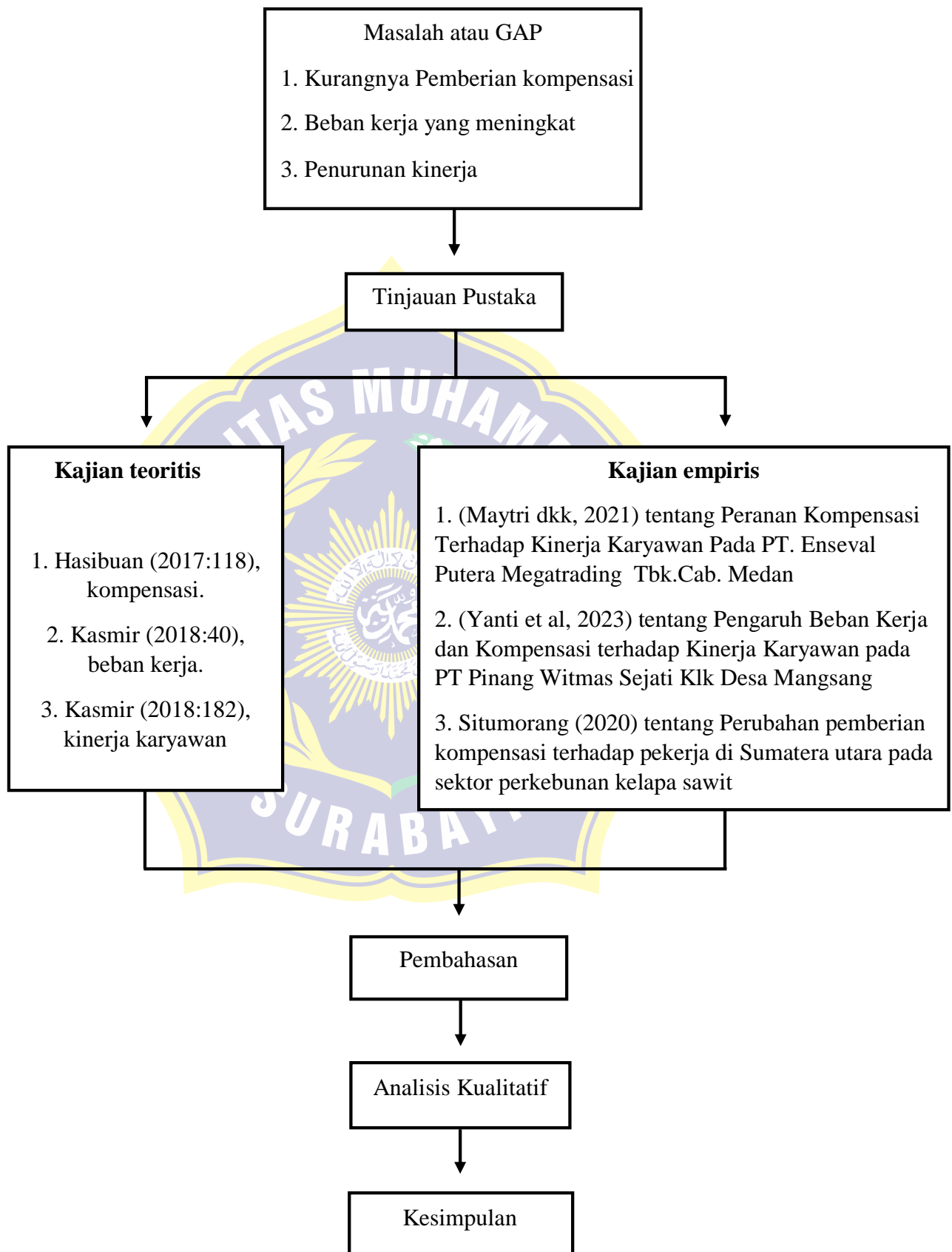
				Pinang Witmas Sejati KLK
--	--	--	--	--------------------------------

Sumber: peneliti (2023)

### C. Kerangka Konsep

Menurut (Fatihudin 2019) Kerangka konseptual atau Kerangka Berfikir merupakan landasan dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel, menjelaskan teori yang melandasi hubungan-hubungan serta menjelaskan karakteristik, arah dari hubungan-hubungan tersebut.





Penjelasan kerangka berfikir :

Landasan penelitian ini menggunakan kajian pustaka dengan menggabungkan antara kajian teoritis dan kajian empiris, dimana penjelasan hubungan diatas sebagai berikut :

a) Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pemberian kompensasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini juga berkaitan dengan penelitian (Maytri dkk, 2021) tentang Peranan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.Cab. Medan. Hasil menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pemberian kompensasi diharapkan dibagi secara adil dan merata agar tidak terdapat kecemburuan sosial. Penelitian selanjutnya yang mendukung pendapat ini ialah milik Situmorang (2020) meneliti tentang Perubahan pemberian kompensasi terhadap pekerja di Sumatera utara pada sektor perkebunan kelapa sawit, dimana hasil dari penelitian ini pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja pekerja perkebunan kelapa sawit.



## b) Beban kerja

Pada kajian teoritis tentang beban kerja milik Kasmir (2018:40) menyatakan "Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan". Hal ini juga berkaitan dengan penelitian (Yanti et al, 2023) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang, dimana hasil didapatkan Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang.

## c) Kinerja

Kasmir (2018:182) menyatakan "kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Dalam kajian teoritis ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dibuat oleh karyawan. Dari keseluruhan kajian empiris yang tercantung dalam kerangka berfikir menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi yang adil, dan beban kerja yang sesuai.

Kerangka konsep yang menyambungkan antara kajian empiris dan teoritis dimana berfokus pada kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Jika beban kerja yang diberikan kepada buruh melebihi kapasitas mereka atau jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban

kerja yang diberikan, maka hal itu dapat menyebabkan penurunan kinerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang adil dan beban kerja yang sesuai terpenuhi, maka kinerja dapat ditingkatkan.

Dalam praktiknya, hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan juga kinerja sangat erat hubungannya dan juga bisa dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, budaya masyarakat, struktur pekerjaan, dan faktor individu. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan penelitian dan analisis yang mendalam untuk memahami hubungan ini dengan lebih baik dalam konteks spesifik antara kompensasi, beban kerja dan kinerja.

Hasil atau kesimpulan penelitian ini berlandaskan fenomena yang terjadi dilapangan, dengan menelaah kajian teoritis dan kajian empiris yang menjadi acuan penelitian sehingga hasil dari penelitian ini menjadi valid dan benar-benar telah diuji keabsahaannya.

