

BAB II

LANDASAN TEORI

A. BEBAN KERJA

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar, beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja¹. Menurut Schultz, mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan.²

Menurut Mudayana, beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Muhammad, beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Dengan demikian, beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu

¹ Friska Aprilia, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru", *JOM Fekom*, Vol 4 (Februari, 2017),91.

² M. Zainal Arifin, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3, (Juni, 2016),65.

pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.³

2. Dimensi Beban Kerja

Munandar, mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

a. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.⁴

b. Tuntutan Tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori: 1). Beban kerja terlalu banyak/sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu; 2). Beban kerja berlebihan /

³ Mutia Roza Linda, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dengan Menggunakan PLS", *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3 (Maret, 2014),75.

⁴ Indra Ardiyanto, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan KBPR Bank Daerah Karanganyar", *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14, (April, 2014)59.

sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan suatu potensi dari tenaga kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Selain adanya dimensi-dimensi beban kerja, juga terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Manuaba, bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: 1).Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan; 2). Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang⁵; 3). Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.⁶
- b. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status

⁵ Ibid., 59.

⁶Friska Aprilia, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru” *Jom Fekom*, 4 (Februari, 2017) 91.

gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).⁷

Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

a. *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. Ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.⁸

⁷ Friska Aprilia, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14 (April, 2016) 59

⁸ Riny Chandra, Dodi Adriansyah, "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mega Auto Central Finance Cabang Langsa", *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6 (Mei, 2017) 671.

c. *Role Ambiguity* atau kemenduaan peran dan *Role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

d. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerja.

e. *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

f. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda,

berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.⁹

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Putera, indikator-indikator beban kerja yaitu:

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

⁹ Ibid., 671-672.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.¹⁰

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Marihot Tua E. H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.¹¹

Menurut Alma, kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Sedangkan Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.¹²

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan

¹⁰ Febri Furqon Artadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marapi Agung Lestari" (Skripsi: UNY, 2015).

¹¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 236.

¹² Tjutju Yunarsih, Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfa Beta, 2011), 125.

dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, bonus, upah, atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial seperti liburan, berbagai macam asuransi, jasa perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.¹³

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi. Secara umum tujuan kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

a. Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

¹³ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: RajaGrafindo, 2004), 357.

b. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada deskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat¹⁴

c. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan, sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang maka akan memperoleh karyawan yang kurang berkualitas.

d. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi dalam perusahaan.

e. Mengendalikan biaya

Progam kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawan.

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 236.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Bagi perusahaan yang tidak memberika kompensasi yang berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang akhirnya dapat merusak citra perusahaan.¹⁵

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.¹⁶ Pemberian gaji atau upah perlu mempertimbangkan komponen biaya hidup di suatu wilayah. Ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah biasanya juga memperhitungkan biaya hidup di provinsi, kota atau kabupaten wilayah tertentu.¹⁷

¹⁵ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015),243-244.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191.

¹⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012),278.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Perusahaan perlu melakukan studi banding dalam menentukan kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak dirugikan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki hubungan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawan-karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayartingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

d. Besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan memndapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah

menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.¹⁸

Peraturan pemerintah dalam bentuk penetapan upah minimum provinsi atau kota secara langsung akan mempengaruhi berapa tingkat upah yang dapat dibayarkan oleh perusahaan.¹⁹

f. Peranan serikat buruh.

Keberadaan serikat pekerja atau buruh memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik tentang jenis, struktur, maupun tingkat upah. Pada perusahaan-perusahaan tidak memiliki serikat buruh, kesepakatan kerja yang dibuat di perusahaan lain juga mempengaruhi gaji atau upah karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan jasa dan loyalitas dari pekerja yang berkualitas.²⁰

4. Komponen-komponen pemberian kompensasi

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191-195.

¹⁹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 243.

²⁰ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 278.

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

d. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas lain, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pesangon dan lain-lain.²¹

5. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora sebagai berikut:

a. Gaji atau upah

²¹ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 362.

Gaji atau upah merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

d. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.²²

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Malayu S Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang

²² Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga" (Skripsi, Universitas Diponegoro, 2010).

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ambar teguh mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Armstrong dan Baron, kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.²³

Mathis dan Jackson, mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.²⁴

2. Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja. Indikator kinerja menurut Hasibuan, menyatakan bahwa kinerja memiliki beberapa aspek yaitu:

- a. Prestasi kerja. Merupakan pencapaian mutu hasil kerja dan jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- b. Kedisiplinan. Merupakan sikap hormat karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan.

²³ Anonim, "Pengertian Kinerja", *wikipedia.org.id*, diakses pada 12 Februari 2018.

²⁴ Muhammad Mahfudz, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sales Konsumer Bank BTN", *Jurnal Eksekutif*, 14 (Juli, 2017), 58.

- c. Kerjasama. Merupakan kemampuan mental seseorang karyawan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.
- d. Kepribadian. Merupakan menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan simpatik.
- e. Tanggung jawab. Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan serta sarana dan prasarana yang digunakan.²⁵

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil resiko dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁶

²⁵ Indah Yuli Kusumaningrum, *Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat RS Perkebunan Jember*” (Skripsi, Universitas Negeri Jember, 2016).

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 68.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Moh As'ad meliputi:

- a. Faktor Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini meliputi sistem gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja penerangan, kondisi kesehatan karyawan.
- c. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial dengan baik antara sesama karyawan, dengan atasan nya maupun dengan karyawan yang berbeda dengan jenis pekerjaan. Meliputi rekan kerja yang kompak dan perintah yang wajar.
- d. Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.²⁷

Menurut Kopelman, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: karakteristik individu, karakteristik organisasi. Lebih lanjut dijelaskan oleh Kopelman kinerja selain dipengaruhi lingkungan juga

²⁷ Rafi Jodi Kurnia, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Condong Catur" (Skripsi, UNY, 2016).

sangat dipengaruhi karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi, norma dan nilai. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh:

- a. Karakter organisasi, seperti *reward* sistem, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
- b. Karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan, dan jadwal kerja.

Dalam kaitannya dengan karakteristik individu seperti kepribadian, umur, dan jenis kelamin tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja baik individu maupun organisasi. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan juga dipengaruhi oleh: 1) karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi, struktur organisasi, visi dan misi organisasi, serta kepemimpinan; 2) karakteristik pekerjaan seperti deksripsi pekerjaan, desain pekerjaan, dan jadwal kerja.²⁸

D. Hubungan Beban Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja

1. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Lisnayetti, menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi

²⁸ Chintya Yulianti, "Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial, Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia", *Jurnal Manajemen*, 4 (Desember 2014),4.

maka akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Beban kerja berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas dibandingkan waktu yang tersedia.²⁹ Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja. Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi terciptanya target pekerjaan. Menurut Shah, tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Artinya mengungkapkan beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja menjadi positif, dalam hal ini mengarah ke peningkatan kinerja.³⁰

2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan diberikan secara benar, para karyawan

²⁹ Kadek Ferrania Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Tabanan" *Ejurnal Manajemen*, 6 (Juni, 2017), 13-14.

³⁰ Indah Yulia Kusumaningrum, "Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Pada PT Nusantara Medika Utama RS. Perkebunan Jember", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (September, 2016).38.

akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan³¹.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk menajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.³²

³¹ Erik martinus, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5 (Januari, 2016), 5-6.

³² Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Yogyakarta), *EKBISI*, 1 (Desember, 2014), 26.