

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Tinjauan tentang Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Soelton & Atnani adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban.¹ Menurut Fransiska dan Tupti beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.² Menurut Juru dan Wellem mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu.³

¹ Mochamad Soelton & Muhammad Atnani, "How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management" (Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 2018), 5(3), 141. <https://www.researchgate.net/publication/330086404>

² Yuni Fransiska & Zulfadli Tupti, "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2020), 3(2), 224-234. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

³ Paulus Juru & Imanuel Wellem, "The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable in The Land Agency Office of Sikka Regency" (*Proceeding 2 International Conference on Business & Social Sciences*, 2022).

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:⁴

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

(1) Tugas

Tugas yang dilaksanakan bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

(2) Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

(3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis.

2) Faktor Internal

Faktor internal merupakan reaksi tubuh (*strain*) akibat beban kerja eksternal, yang dapat dinilai secara objektif maupun subjektif.

⁴ Rizki Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2019), 2(2), 172. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:⁵

1) Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3) Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan.

d. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Syariah

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam

⁵ Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Jakarta: Raih Asa Sukses 2017), 42.

praktiknya, beban kerja yang diberikan perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan fisik maupun psikologis karyawan agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.⁶

Dalam perspektif syariah, pemberian beban kerja harus didasarkan pada prinsip keadilan (*al 'adl*) dan keseimbangan (*tawazun*). Islam secara tegas mengajarkan bahwa manusia tidak boleh dibebani di luar batas kemampuannya sebagaimana tercermin dalam Al-Qur'an yang menyatakan bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Prinsip ini mengandung makna bahwa dalam hubungan kerja, pemberi kerja harus memperhatikan kapasitas dan kondisi karyawan.⁷

Apabila perusahaan memberikan beban kerja secara proporsional dan manusiawi, maka hal ini sejalan dengan nilai-nilai syariah dan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Karyawan yang tidak terbebani secara berlebihan akan memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik, sehingga mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa beban kerja yang sesuai dengan prinsip syariah memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.⁸

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 57.

⁷ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2018), 22.

⁸ Dhahlil Ridhwan Allaudin, Asep Jamaludin & Nandang, "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rhino Indonesia" (MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal, 2025), 6(4), 4596-4610. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.8037>

Sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan melampaui kemampuan karyawan, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk ketidakadilan (*zulm*) yang bertentangan dengan prinsip syariah. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan tingginya tingkat turnover karyawan.⁹

2. Tinjauan tentang Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban perusahaan.¹⁰

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas jasanya kepada karyawan.¹¹ Menurut Veitzal dan Sagala, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang mereka keluarkan untuk perusahaan.¹² Dimana kompensasi secara tidak langsung yang didapatkan oleh karyawan juga mampu menstimulus kerja karyawan, dimana sarana serta prasarana seperti

⁹ Ibid., 58.

¹⁰ Tarsisius Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2017), 57.

¹¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 16.

¹² Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019). 9.

sarana modal transportasi pekerjaan, sarana kelengkapan fasilitas pendukung untuk bekerja seperti ruangan kerja dan perlengkapannya.¹³

Secara keseluruhan kompensasi yang dibentuk dapat memberikan kontribusi yang paling besar yang dapat memberikan semangat yang lebih dalam bekerja dan fasilitas yang disediakan lembaga dapat menunjang pekerjaan.

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam Hartatik, kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:¹⁴

1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

(1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

(2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

¹³ Andriani, *Etika Kerja Islami: Hubungan Etika Kerja, Kompensasi, Retensi, Kinerja dan Implementasinya* (Jombang: Lima Aksara, 2023), 92.

¹⁴ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Jogjakarta: Laksana, 2019), 11.

- (3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan *service* (tunjangan pelayanan).

c. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Simamora, yaitu:¹⁵

1) Upah

Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerjaan dengan pemberi kerja.

2) Gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang bersifat secara tetap.

3) Insentif

Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

¹⁵ Hardi Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YPKN, 2018), 31.

d. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Syariah

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.¹⁶

Dalam perspektif syariah, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai kewajiban ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual. Islam menekankan pentingnya pemberian upah yang adil, layak, dan tepat waktu. Prinsip keadilan (*al 'adl*) mengharuskan bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, prinsip kelayakan (*al kifayah*) mengandung makna bahwa kompensasi harus mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan.¹⁷

Islam juga mengajarkan pentingnya ketepatan waktu dalam pemberian upah, sebagaimana dianjurkan dalam hadis Nabi yang menyatakan bahwa upah harus diberikan sebelum kering keringat pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan dalam pemberian

¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020), 41.

¹⁷ Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah: Teori dan Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2019), 17.

kompensasi merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai syariah.¹⁸

Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Kondisi ini akan meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta semangat dalam menjalankan tugas. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.¹⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan prinsip syariah memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Tinjauan tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara, mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰ Sedangkan Hasibuan, mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

¹⁸ Aswika Weldi, Ikhsal Akhmad & Wan Laura Hardilawati, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. YASTERA (Yayasan Kesejahteraan) BRK Syariah" (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2024), 3(2), 743-757. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1163/389>

¹⁹ Dian Sabrina & Muhammad Saleh, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan" (Jurnal Ekonomi Syariah, 2022), 1(2), 263-272. <https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSYa>

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 15.

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.²¹

b. Faktor yang Mempengaruhi Karyawan

Mangkunegara, berpendapat bahwa dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :²²

1) Kemampuan

Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2) Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, adalah sebagai berikut:²³

1) Kuantitas

²¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 42.

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 24.

²³ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid (Jakarta: Salemba Empat, 2020), 59.

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

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

d. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Teori dan Syariah

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya menggambarkan hasil kerja

yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.²⁴

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja sering dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, seperti pemberian penghargaan, promosi, maupun evaluasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.²⁵

Dalam perspektif syariah, kinerja karyawan tidak hanya dipandang sebagai hasil kerja secara material, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Islam memandang bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai dengan ketentuan syariah merupakan bagian dari ibadah. Oleh karena itu, kinerja dalam Islam tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses dan nilai-nilai yang mendasarinya.²⁶

Beberapa prinsip utama dalam kinerja menurut perspektif syariah antara lain adalah amanah (tanggung jawab), ihsan (bekerja

²⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 63.

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020), 52.

²⁶ Zulhelmy & Nanda Suryadi, "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru" (*Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 2021), 4(1), 231-241. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916)

secara optimal), dan itqan (profesionalisme). Amanah mengandung makna bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Ihsan berarti melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Sedangkan itqan mengacu pada ketelitian dan kesungguhan dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.²⁷

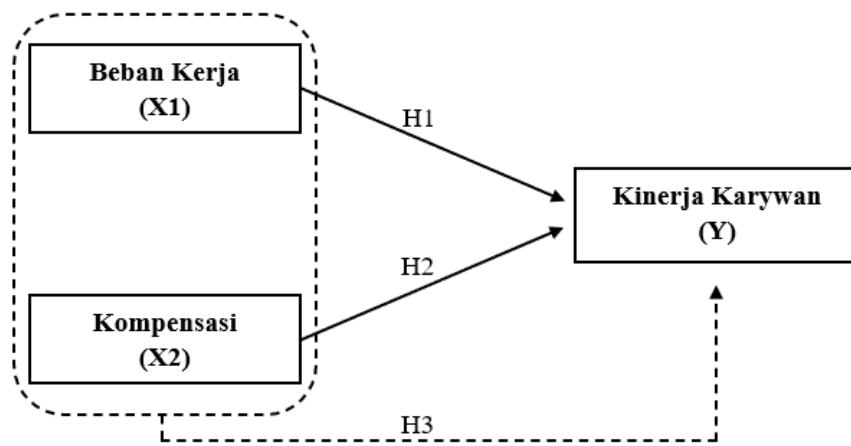
Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya keadilan dan keseimbangan dalam bekerja. Karyawan diharapkan tidak hanya fokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga menjaga etika dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dalam perspektif syariah memiliki dimensi yang lebih luas, yaitu mencakup aspek material dan spiritual secara bersamaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta diperkaya oleh nilai-nilai syariah yang menekankan aspek moral dan spiritual dalam bekerja.

²⁷ Zulhelmy & Nanda Suryadi, “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru” (Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance, 2021), 4(1), 231-241. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916)

B. Kerangka Teoritis

Menurut Sugiyono, kerangka konsep secara teoritis menghubungkan antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.²⁸ Adapun kerangka teoritik yang akan diteliti oleh peneliti dalam proposal penelitian ini, adalah sebagai berikut:



Gambar
Kerangka Teoritis Penelitian

Keterangan:

- : Hubungan Secara Parsial
- - - - -→ : Hubungan Secara Simultan
- X1 : Variabel Independen Beban Kerja
- X2 : Variabel Independen Kompensasi
- Y : Variabel Dependen Kinerja Karyawan

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis ialah jawaban sementara pada permasalahan penelitian hingga terbukti kebenarannya melalui data yang

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 8.

terkumpul. Guna memudahkan pembahasan dan penelusuran dalam penelitian, maka perlu adanya hipotesis-hipotesis yang perlu diuji kebenarannya.²⁹ Berdasarkan apa yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan dalam proposal penelitian yaitu:

H₀ : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

H₁ : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

H₀ : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

H₂ : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

H₀ : Beban kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

H₃ : Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 38.