

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

#### **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

:

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

##### c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## 2.2. Kinerja

### 2.2.1. Pengertian Kinerja

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkuprawira S., 2009). Philip Moon dalam Titin Maryati (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi. Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai

dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan suatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat secara terealisasi. Meskipun demikian tetapi tidak semua pegawai tidak memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan uraian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu

### **2.2.2. Indikator Pengukuran Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson terdapat 4 cara untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatkan daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuanyang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai dan pencapaian target pekerjaannya
3. Waktu kerja Kemampuan perusahaan atau organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya

4. Kerja sama Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wiraman (2009) kinerja karyawan atau pegawai di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal Seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor
2. Faktor internal karyawan atau pegawai Seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, keadaan fisik, keadaan psikologi (contoh: disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayalan)
3. Faktor lingkungan internal organisasi Seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, Kompensasi, kepemimpinan, modal budaya organisasi, iklim kerja, dan rekan kerja

### **2.2.4. Manfaat kinerja**

Manajemen kinerja bukannya memberi manfaat kepada organisasi saja tetapi juga kepada manajer dan individu

1. Bagi organisasi Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi karyawan atau pegawai, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan karyawan atau pegawai terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, mendukung program perubahan budaya.

2. Bagi manajer Mengupayakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non Finansial pada staf, membantu karyawan yang kinerjanya rendah, menggunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau ulang kinerja dan tingkat Kompensasi.

3. Bagi individu Memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara berkerja dikelola dan dijalankan

## **2.3 Kompensasi Finansial**

### **2.3.1. Pengertian Kompensasi Finansial**

Menurut Suwati (2020) yaitu berupa pembayaran Kompensasi dengan bentuk mata uang tertentu dan jumlah tertentu kepada karyawan yang bersangkutan. *Financial compensation* yaitu gaji, upah, dan upah insentif.

Menurut Fredriksz (2017) Kompensasi Finansial adalah bentuk Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Menurut Theodore dan Lilyana (2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut Dwianto (2019) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nurhasanah (2018) Pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu

pemberian Kompensasi Finansial yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan sehingga mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

*According to Dwianto (2019) Compensation programs (remuneration) must be established on the principle of fair and decent and by observing the applicable labor law*

Berdasarkan uraian para ahli, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya yang meliputi: gaji, komisi, dan tunjangan- tunjangan yang lainnya.

### **2.3.2. Jenis - Jenis Kompensasi Finansial**

Menurut Nurhasanah (2018) Kompensasi Finansial dapat dibagi dua macam, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung  
Kompensasi Finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah dan insentif.
2. Kompensasi Tidak Langsung  
Kompensasi Finansial tidak langsung (tunjangan) merupakan semua imbalan Finansial yang tidak tercakup dalam Kompensasi langsung yaitu meliputi program perlindungan (Asuransi kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil (bagi perempuan) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir)

### **2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Inova (2019) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka Kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan.



2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat Kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka Kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat Kompensasi akan 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 maka Kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka Kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres  
Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya hidup (*Cost Of Living*)  
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 semakin kecil.
7. Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau Kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau Kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.
  
9. Kondisi perekonomian nasional  
Apabila perekonomian maju maka tingkat Kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat Kompensasi rendah.
  
10. Jenis dan sifat pekerjaan  
Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (financial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah

#### **2.3.4. Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Nurhasanah (2018) Kompensasi Finansial dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

##### **1. Gaji**

Yaitu, balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.

##### **2. Insentif**

Yaitu, tambahan Kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjuala dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.

##### **3. Tunjangan**

Yaitu, tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program penilaian

#### **4. Fasilitas**

Yaitu, sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

### **2.4 Beban Kerja**

#### **2.4.1 Pengertian Beban kerja**

Menurut Muttaqiyathun *et al.* (2020) Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa Beban kerja fisik dan Beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan Beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja Menurut Mellanie *et al.*, (2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Azizah *et al.*, (2019) Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Suwatno Fathoni *et al.*, (2016) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa Beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Munandar dalam Afrianty *et al.*, (2018) Beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai Beban kerja

kuantitatif dan Beban kerja kualitatif. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan Beban kerja regular orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan Beban kerja.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.4.2 Jenis Jenis Beban kerja**

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

Beban kerja berlebih secara kuantitatif terutama berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Berdasarkan kondisi ini, orang harus bekerja berkejaran dengan waktu. Sampai taraf tertentu, adanya batas waktu (deadline) dapat meningkatkan motivasi. Namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu maka dapat menimbulkan banyak kesalahan dan menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang

##### **2. Beban Kerja Kuantitatif Terlalu Sedikit**

Adanya penggunaan mesin di dunia kerja akan berdampak pada pekerja dikarenakan sering terjadi efisiensi kerja. Pada pekerjaan sederhana yang banyak melakukan pengulangan gerak akan menimbulkan rasa bosan yang dapat menjadi sumber stres.

##### **3. Beban Kerja Berlebih Kualitatif**

Kemajuan teknologi membuat pekerjaan yang menggunakan tangan menjadi berkurang sehingga lama kelamaan titik berat pekerjaan beralih kepekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan mengakibatkan adanya Beban berlebih kualitatif.

Semakin tinggi tingkat stres apabila kemajemukannya memerlukan teknik dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki pekerja. Sampai pada titik tertentu, hal ini dapat menjadi tantangan kerja dan motivasi. Namun apabila melebihi kemampuan individu maka akan timbul kelelahan mental, reaksi emosional, juga reaksi fisik yang merupakan respon dari stres.

#### 4. Beban Kerja Kuantitatif dan Kualitatif Berlebih

Proses pengambilan keputusan merupakan suatu kombinasi yang unik dari kondisi Beban kuantitatif dan kualitatif berlebih. Faktor-faktor yang dapat menentukan besarnya stres dalam mengambil keputusan adalah akibat dari suatu keputusan, derajat kemajemukan keputusan, siapa yang bertanggung jawab dan lain sebagainya

#### 2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja Menurut Fathoni *et al.*, (2016) adalah sebagai berikut :

##### **Faktor eksternal:**

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: - Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkat, Beban yang diangkat, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya. - Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. - Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan Beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

##### **Faktor internal**

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi Beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis antara lain jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya, dan faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

#### 2.4.4 Indikator Beban Kerja

Menurut adam *et al.*, (2020) indikator Beban kerja meliputi antara lain :

1. 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.
2. Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.
3. Keterbatasan waktu Merupakan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulainya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.
4. Tuntutan tugas, Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
5. Volume kerja adalah jumlah banyaknya pekerjaan dalam satuan pekerjaan tertentu.

Bedasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang telah dituntutkn dengan volume pekerjaan yang tinggi dan terasa membertkan seseorang dalam proses penyelesaian.

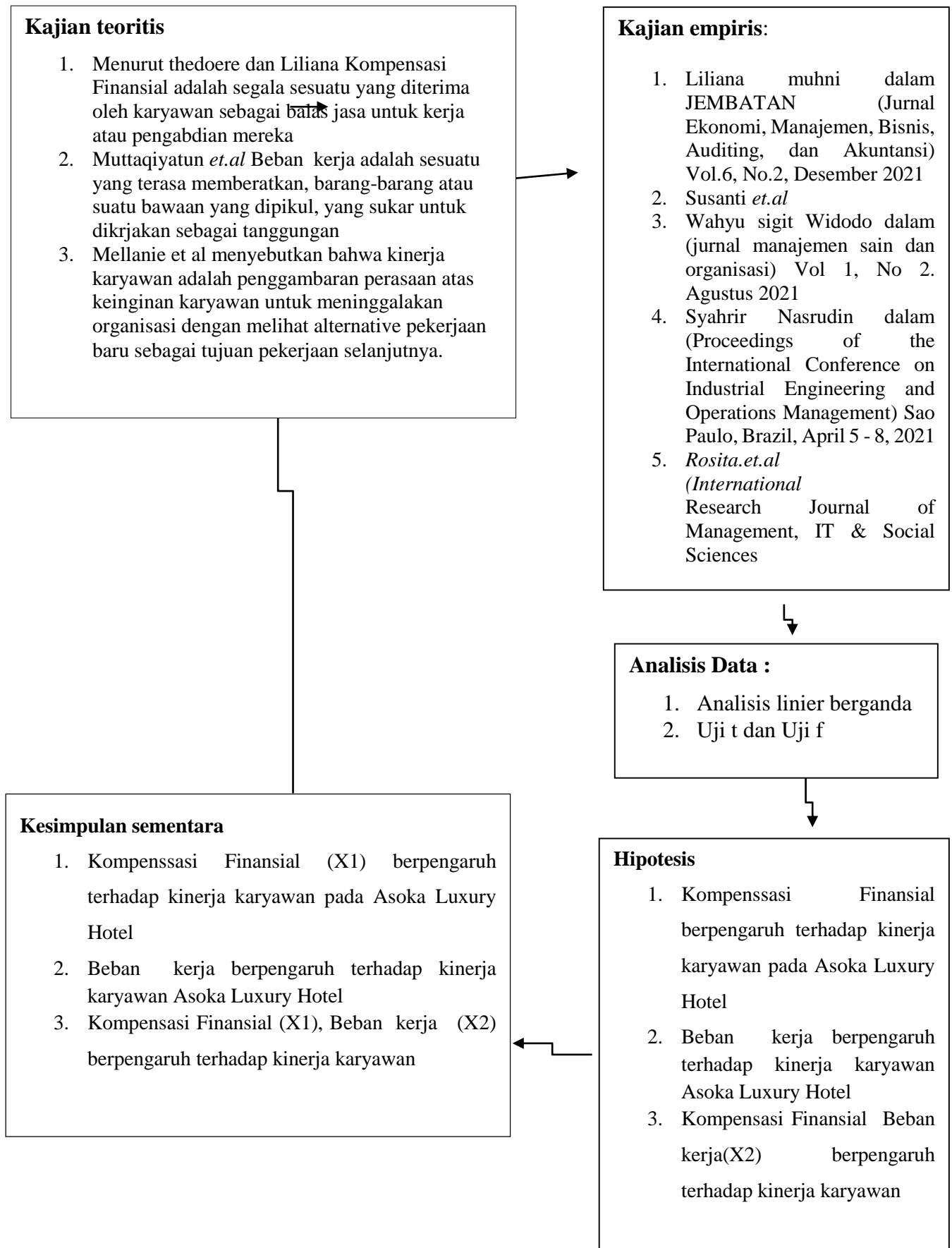
## 2.5 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil	Perbedaan	Kontribusi
1	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Serta Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Excelton Palembang	Liliana (2021)	Secara bersama atau simultan, variabel bebas Beban Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Excelton Palembang.	Perbedaan dalam penelitian ini berdasarkan metode yang digunakan oleh peneliti terdahulu yakni metode yang digunakan menggunakan metode <i>backward</i>	Kontribusi penelitian terdahulu terhadap penelitian ini memberikan peran penting terutama dalam melakukan analisa pengujian hipotesis kuantitatif
2	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan	Susanti <i>et al.</i> , (2021)	Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan dimana didapat perbedaan dalam metode pengujian yakni peneliti terdahulu menggunakan Metode penelitian accidental sampling	Kontribusi penelitian terhadap penelitian yang sedang dilakukan dimana memberikan kontribusi berpakutipan materi yang digunakan dan metode-metode yang digunakan untuk melakukan pengujian
3	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerjasebagai mediasi pada Perum Damri Palangka Raya)	Wahyu sigit widod (2020)	Hasil peneliti ini disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PERUM DAMRI Palangka Raya, sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan teruji kebenarannya)	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan dimana didapat perbedaan dalam metode Metode penelitian yang digunakan deskriptif-kuantitatif.	Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penelitian yang sedang dilakukan dimana kontribusi yang diberikan seperti metode perhitungan dan analisis yang digunakan memiliki kesamaan
4	Effect of Compensation and Benefit on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable (A Case on Millennial Employees of a Bank in Semarang)	Syahrir, Nasruddin, Mansur Azis	Compensation and benefits have positive effect on the performance of millennial employees of Bank X so that the higher the compensation and benefits, the higher the employees performance.	Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, baik dari subvariabel yang digunakan maupun populasi sampelnya	Penelitian ini memiliki kontribusi terhadap penelitian yang digunakan, seperti memberikan grand theory dan metode tes-tes yang digunakan
5	Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable	Rosita <i>et al.</i> , (2020)	to improve employee performance, compensation should be paid more attention to the company, because based on the results of research that the compensation variable has a large influence on employee performance.	Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, baik dari subvariabel yang digunakan maupun populasi sampelnya	Penelitian ini memiliki kontribusi terhadap penelitian yang digunakan, seperti memberikan grand theory dan metode tes-tes yang digunakan

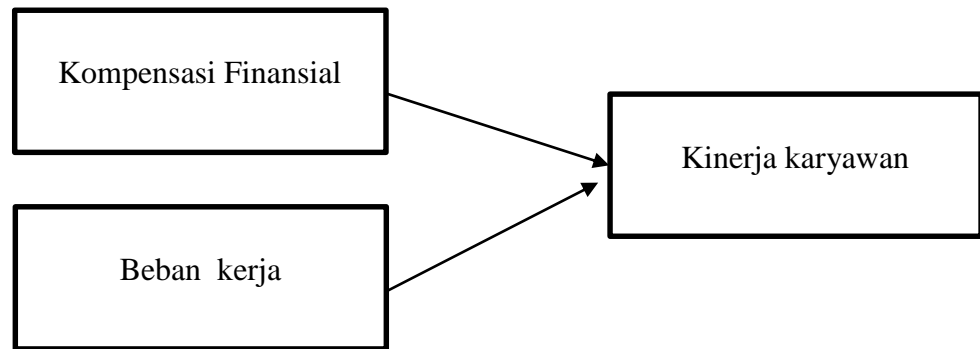
## 2.6 Kerangka Pemikiran

maka dapat disusun suatu kerangka berfikir sebagai berikut :





## 2.7 Kerangka pemikiran



## 2.8 Pengembangan Hipotesis

Sujarweni (2018), Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### 2.8.1. Pengaruh konflik kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang yang diberikan kepada organisasi Afandi (2018). Untuk itu seorang pegawai dalam suatu organisasi mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi oleh karena itu organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai dengan memberikan Kompensasi, dengan demikian sekolah swasta memberikan Kompensasi bersumber pada sekolah masing-masing atau bisa dari dana biaya operasional sekolah juga, tentunya kebijakan dari sekolah masing-masing. Jika Kompensasi yang diberikan yang diberikan organisasi tinggi maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan

meningkatkan kinerja guru, maka dari itu perusahaan harus lebih meningkatkan Kompensasi untuk pegawai karena akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi optimal dengan adanya Kompensasi kepada pegawai badan perencanaan pembangunan daerah dilakukan oleh shinta Wahyu hati menyatakan bahwa hasil variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kompensasi yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kinerja guru menjadi kurang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Asoka Luxury Hotel**

#### **2.8.2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya : Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan pemberian Beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan baik dan maksimal. Beban Kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kurnia dalam penelitian Irawati dan Carrollina (2017) Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Hasil penelitian yang dilakukan Nora Pitri Naingolan (2018) menunjukan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Irawati dan Carrollina (2017) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H2 : Beban Kerja ( X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Asoka Luxury Hotel (Y)**

**Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu pemberian Kompensasi Finansial yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan sehingga mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diBeban kan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

penelitian ini adalah :

**H3 : Kompensasi Finansial dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Asoka Luxury Hotel**