

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)**

Teori keseimbangan (*Equity Theory*) yang dikembangkan oleh Adams. Menurut Wexley dan Yuki dalam (Sinambela & Sinambela, 2022) menyatakan bahwa: *“input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job, outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job and comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job”*. *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, *outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan dan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan hasil perbandingan antara *input - outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain yang dapat dirasakan karyawan adil atau tidak adil.

#### **2.2 Kinerja Karyawan**

##### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) mendefinisikan kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu sehingga kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) mendefinisikan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, individu harus hadir dan memiliki kemampuan. Kesiediaan dan keterampilan individu

tidak cukup efektif dalam mengerjakan sesuatu jika tidak memiliki pemahaman dari yang dikerjakan.

Menurut (Yuniarti *et al.*, 2021) mendefinisikan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut (Yuniarti *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut (Nurdin *et al.*, 2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercaya kepada karyawan.

Menurut Chairunnisah dalam (Silaen *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sedangkan menurut (Asari *et al.*, 2023) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan seefisien mungkin, yang ditentukan oleh alat kerja yang dimiliki atau digunakan oleh perusahaan. Sehingga kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja maupun prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurdin *et al.*, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Keahlian, karakter dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab seseorang, yaitu pemahaman dan penerimaan tugas dari tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Motivasi karyawan, merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.

### **2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Silaen *et al.*, 2021) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang mencakup kesempurnaan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan, yang diukur dalam satuan unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan aktivitas sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu seefisien untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas, yaitu mengindikasikan pencapaian hasil maksimal dari setiap unit kerja melalui optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, uang, dan bahan baku.
5. Komitmen, yaitu berupa gambaran tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan.

## **2.3 Beban Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Menurut (Budiasa, 2021) mendefinisikan beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Menurut (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja diartikan sebagai perbandingan antara jumlah waktu yang dibutuhkan secara ideal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar yang tersedia.

Menurut (Mahawati *et al.*, 2021) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja, baik dalam bentuk fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Mahawati *et al.*, 2021) mendefinisikan secara umum, beban kerja adalah sesuatu yang secara otomatis melekat pada individu sebagai pemikul tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Setiap pekerja memiliki beban yang berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaan dan posisi yang dijabatkan oleh individu. Sehingga beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja sebagai pemegang tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Tekanan waktu (*time pressure*).  
Batas waktu atau tanggat waktu dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi, tetapi berlebihan menyebabkan kesalahan dan penurunan kinerja.
2. Jadwal kerja atau jam kerja.  
Jadwal padat tanpa istirahat memicu stress dan mempengaruhi kinerja.
3. *Role ambiguity* dan *role conflict*.  
Ketidakjelasan dan konflik peran meningkatkan tekanan kerja.
4. Kebisingan.  
Suara bising yang mengakibatkan terganggunya konsentrasi, menurunkan kinerja, dan meningkatkan beban kerja.
5. *Information overload*.  
Informasi kompleks dan berlebihan memperberat adaptasi pekerja dan berdampak pada kinerja.
6. *Temperature extremes* atau *heat overload*.

Suhu yang tinggi dalam waktu lama tanpa alat yang memadai dapat menurunkan kesehatan yang berdampak pada hasil kerja.

7. *Repetitive action.*

Gerakan yang berulang dalam tugas sehingga monoton maka akan menurunkan perhatian dan meningkatkan risiko kesalahan.

8. Tanggung jawab.

Beban tanggung jawab memicu tekanan, tetapi terkadang dapat mengurangi beban kerja.

### **2.3.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut (Budiasa, 2021) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Target yang harus dicapai.

Persepsi individu terhadap besar atau kecilnya target yang diberikan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta pandangan terhadap hasil kerja yang harus dicapai.

2. Kondisi pekerjaan.

Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti kemampuan membuat keputusan cepat, mengatasi situasi tak terduga, dan menyelesaikan tugas tambahan di luar jam kerja yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja.

Durasi waktu yang dimanfaatkan untuk kegiatan yang berkaitan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan.

Pandangan individu terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan yang muncul terkait beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

## 2.4 Kompensasi Finansial

### 2.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial tidak sama dengan gaji atau upah, hal tersebut merupakan wujud nyata dari gaji dan upah. Menurut (Sudaryo *et al.*, 2018) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang *kartal* kepada karyawan yang bersangkutan baik berupa gaji, upah, tunjangan ekonomi, bonus, maupun komisi. Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) mendefinisikan bahwa kompensasi finansial merupakan bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Nurmansyah, 2024) kompensasi finansial merupakan kompensasi langsung dirasakan oleh penerimanya yaitu berupa gaji, tunjangan, dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Sedangkan menurut (Zunaidah *et al.*, 2020) kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Sehingga kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat berupa gaji, upah serta bonus yang diberikan kepada karyawan.

### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial, yaitu:

1. Kinerja dan produktivitas kerja.

Setiap organisasi ingin mencapai hasil optimal. Untuk itu, penting meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar kontribusi maksimal. Kompensasi tidak akan melebihi kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2. Kemampuan membayar.

Kompensasi bergantung pada kemampuan organisasi untuk membayar. Jika melebihi kemampuan, organisasi berisiko bangkrut.

3. Ketersediaan membayar.

Keinginan organisasi untuk membayar memengaruhi kebijakan kompensasi finansial. Beberapa organisasi mampu memberikan kompensasi tinggi.

4. Suplai permintaan dan tenaga kerja.

Jumlah tenaga kerja akan mempengaruhi pemberian kompensasi finansial. Karyawan dengan keterampilan lebih tinggi menerima kompensasi lebih baik.

5. Serikat pekerja.

Serikat pekerja berjuang untuk memastikan kompensasi yang adil bagi anggotanya. Jika dianggap tidak sesuai, mereka akan menuntut organisasi.

6. Undang-undang dan peraturan.

Kebijakan ketenagakerjaan, seperti UU tenaga kerja dan UMR, memengaruhi pemberian kompensasi dan memberikan perlindungan bagi karyawan.

### **2.4.3 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi finansial, yaitu:

1. Bayaran Pokok (Gaji).

Bayaran pokok (gaji) merupakan kompensasi utama yang merujuk pada pembayaran yang diberikan secara tahunan, bulanan, atau mingguan secara rutin atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Insentif.

Kompensasi tambahan yang diberikan di luar gaji atau upah sebagai bentuk penghargaan lebih dari perusahaan.

3. Bonus.

Pemberian kompensasi finansial sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah tercapai.

#### 4. Tunjangan.

Tunjangan mencakup manfaat seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini dapat dilihat pada tabel berikut:

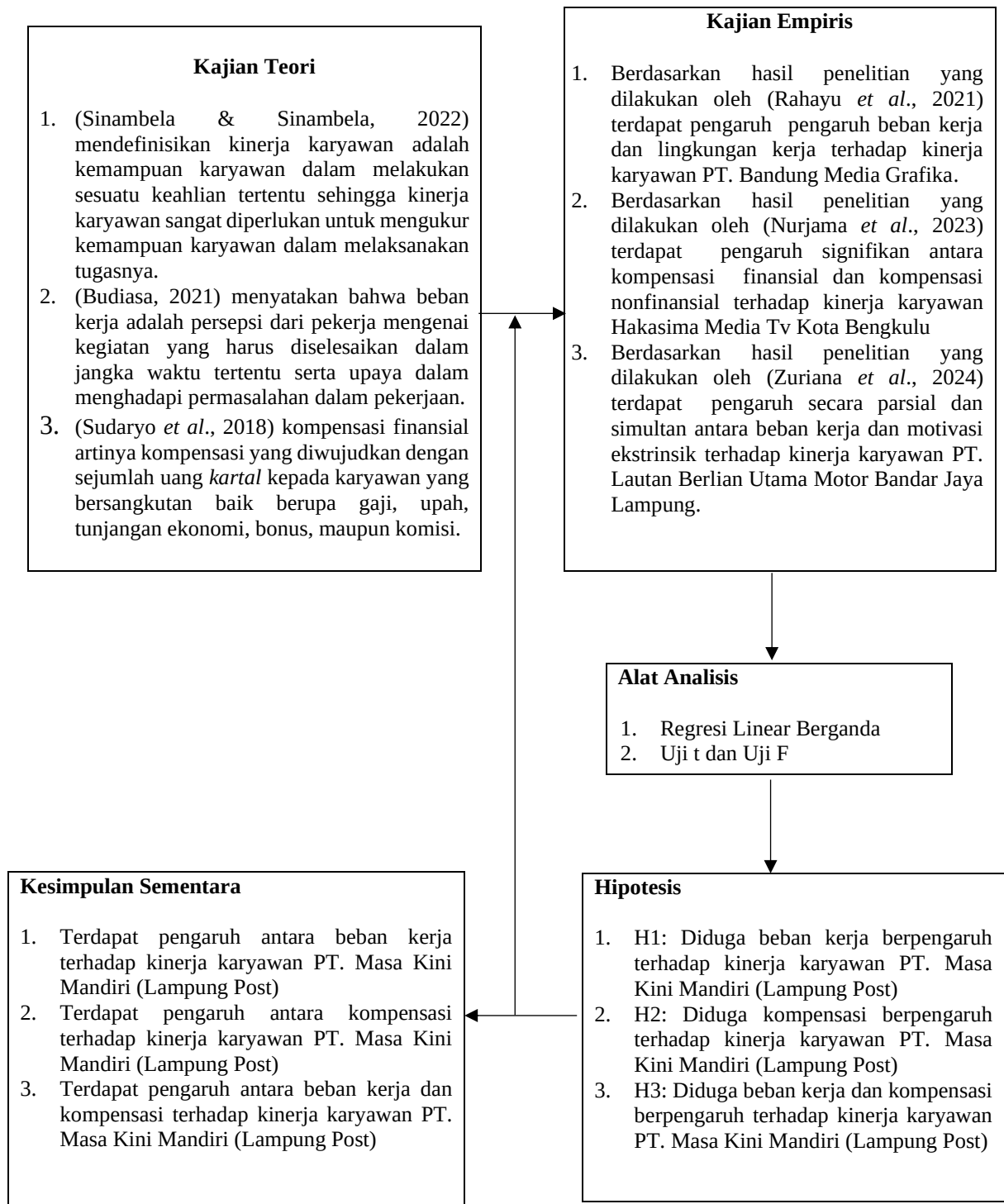
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti                  | Judul                                                                                                                    | Perbedaan                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                        | Kontribusi                                                         |
|-----|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1.  | (Rahayu <i>et al.</i> , 2021)  | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika                                                 | 1. Perbedaan hanya mempunyai variabel X1<br>2. Objek penelitian dilakukan di PT. Bandung Media Grafika                          | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan ada pengaruh beban kerja daan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandung Media Grafika                                        | Sebagai pendukung refrensi untuk penelitian yang sedang dilakukan. |
| 2.  | (Nurjama <i>et al.</i> , 2023) | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hakasima Media TV Kota Bengkulu | 1. Perbedaan pada variabel X2 yaitu kompensasi nonfinansial<br>2. Objek penelitian dilakukan di Hakasima Media Tv Kota Bengkulu | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu | Sebagai pendukung refrensi untuk penelitian yang sedang dilakukan. |



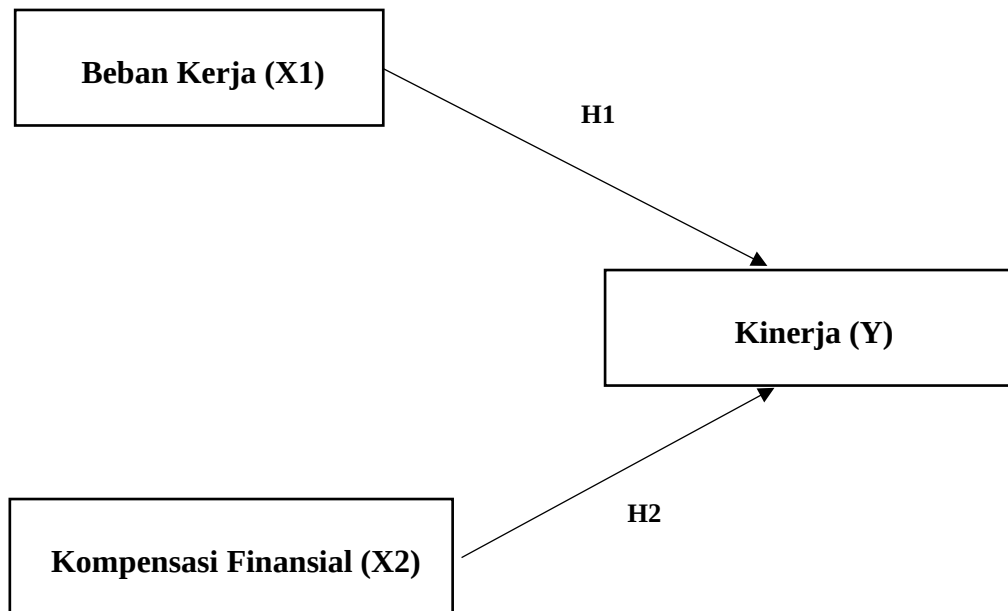
|    |                                   |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                     |
|----|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 3. | (Triadito & Althalets, 2024)      | PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL GRAPARI KOTA BALIKPAPAN                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pada variabel X2 yaitu kompensasi</li> <li>2. Objek penelitian yang dilakukan di PT. Telkomsel Grapari Kota Balikpapan</li> </ol>                                    | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan                                                                                 | Sebagai pendukung referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan. |
| 4. | (Zuriana <i>et al.</i> , 2024)    | PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR BANDAR JAYA LAMPUNG | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pada variabel X2 yaitu motivasi ekstrinsik</li> <li>2. Objek penelitian dilakukan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung</li> </ol>                   | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial dan simultan antara beban kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. | Sebagai pendukung referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan. |
| 5. | (Andronicus <i>et al.</i> , 2023) | <i>Efeect of Financial Compensation, Job satisfaction and Discipline on Employee Performance</i>                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>differences in the X2 variable, namely job satisfaction and X3, namely work discipline</i></li> <li>2. <i>The object of the research is PT. Pustaka Benua</i></li> </ol>    | <i>The research results prove that simultaneous test, financial compensation, job statisfaction and discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pustaka Benua</i>                          | <i>As a supporting for ongoing research.</i>                        |
| 6. | (Wahidah <i>et al.</i> , 2024)    | <i>The Influence of Leadership, Workload, and Work Dicipline on Employee Performance at XYZ Broadcast Institution</i>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>differences in the X1 variable, namely leadership, and X3, namely work discipline</i></li> <li>2. <i>The object of the research is XYZ Broadcast Institution</i></li> </ol> | <i>The results showed that the Leadership, Workload, and Work Dicipline was able to encourage the performance of XYZ Broadcast Institution</i>                                                                                  | <i>As a supporting for ongoing research.</i>                        |

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

### 2.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mahawati *et al.*, 2021) mendefinisikan secara umum, beban kerja adalah sesuatu yang secara otomatis melekat pada individu sebagai pemikul tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Setiap pekerja memiliki beban yang berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaan dan posisi yang dijabatkan oleh individu. Oleh karena itu, beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang diterima oleh karyawan dan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Apabila pengelolaan beban kerja yang cukup baik dapat memastikan karyawan dapat bekerja secara produktif dan termotivasi. Hal ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu *et al.*, 2021) dengan hasil penelitian yaitu ada pengaruh beban kerja secara mental dan lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)**

### **2.8.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurmansyah, 2024) kompensasi finansial merupakan kompensasi langsung dirasakan oleh penerimanya yaitu berupa gaji, tunjangan, dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memotivasi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurjama *et al.*, 2023) ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial Terhadap kinerja karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)**

### **2.8.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu perusahaan harus dapat menyesuaikan pemberian tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan tujuan perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diterimanya, maka

akan meningkatkan semangat dan produktivitas sehingga karyawan akan merasa dihargai yang akan berdampak positif pada kinerja.

Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nuraini & Anah, 2022) dengan hasil penelitian yaitu beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia Asri Media Surabaya. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Beban Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)**